

I-2 変化する雇用システム

「平成 19 年版 労働経済の分析」では、「第 3 章 変化する雇用システムと今後の課題」の「第 3 節 ワークライフバランスと雇用システムの展望」において、いわゆる「終身雇用」、「年功賃金」に象徴される我が国の雇用システムの変化について述べている。

(以下、必要個所の引用)

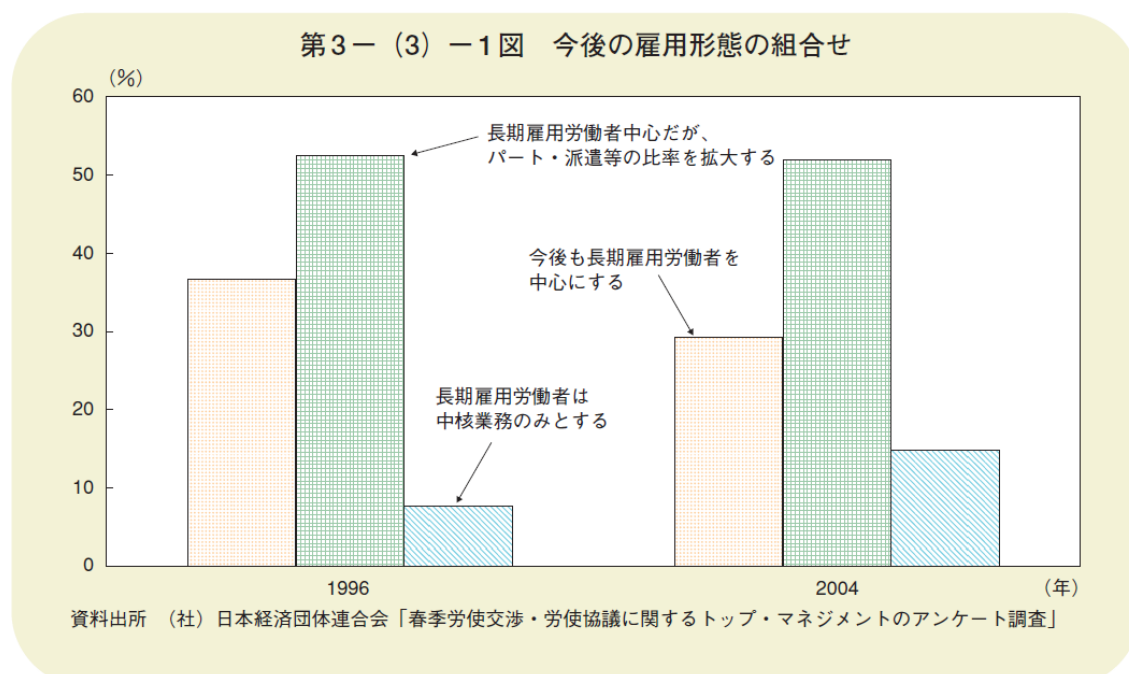
1. 企業経営と雇用システム

(長期雇用労働者は絞り込まれる)

1990 年代半ば以降、非正規雇用者が大きく増加しているが、先にみたように、非正規雇用の増加は企業の人件費の削減や利益の向上に大きく寄与してきた。また、企業が非正規雇用を活用する動きには、今のところ変化がみられない。

こうした非正規雇用の活用についての企業側の考え方を(社)日本経済団体連合会「春季労使交渉・労使協議に関するトップ・マネジメントのアンケート調査」によりみると、長期雇用労働者を中心としつつもパート・派遣等の比率を拡大すると考える経営者の割合が最も高い。また、今後も長期雇用者を中心とする経営者の割合は低下する一方、長期雇用者は中核業務のみとする経営者の割合が高まっている(第 3 - (3) - 1 図)。

このように、長期雇用は引き続き我が国の雇用システムの中核的な要素として維持されると考えられるが、多くの企業は、非正規雇用を活用することにより、長期雇用労働者の絞り込みを志向している。



(長期雇用のメリット・デメリット)

我が国企業は非正規雇用を活用しつつも、正規雇用については長期的、継続的な雇用関係を維持したいと考えているように見える。それでは、企業にみられる長期雇用の維持に

に向けた強い意向には、どのような背景があるのだろうか。

(財) 社会経済生産性本部「日本の人事制度の変容に関する調査」によると、企業の考える長期雇用のメリットとしては、雇用の安定により、従業員の精神的安心感やモラル、帰属意識・忠誠心が高まること、計画性のある人材投資が可能であること等と回答する企業割合が高くなっている。長期雇用は、長期的かつ効率的な教育訓練を可能にするとともに、帰属意識・忠誠心を高めることで、職場や労働時間・職務範囲等に柔軟性を持たせた人材マネジメントを可能とすることから、企業は長期雇用にメリットを感じ、また、これからもそれを維持していこうとしていることがうかがえる。

一方、そのデメリットをみると、高齢化に伴う人件費負担の高まりや職務と能力の間の開きの拡大、景気変動に応じた柔軟な対応ができないこと等が高くなっている。こうしたデメリットへの対応として、非正規雇用の活用や業績・成果主義的な賃金制度の導入が広がってきたと考えられる。

2. 労働者の意識と働き方への希望

(長期雇用・年功賃金を良い制度と考える者の割合は増加)

(独) 労働政策研究・研修機構「勤労者生活に関する調査」から、近年の労働者の意識をみると、長期雇用をよい制度と考える者の割合は上昇している。年齢階級別にみると、男性の20～30歳台、女性の20歳台では大きな変化がみられないものの、その他の年齢階級をみると上昇している。

また、年功賃金をよい制度と考える者の割合をみても、男性の20歳台、女性の60歳台を除けば上昇している。

このように、長期雇用・年功賃金といった我が国の雇用システムの特徴について、近年では、若年層等の一部を除けば、労働者は総じて肯定的にとらえる傾向がみられる。また、労働者にみられる近年のこうした意識の傾向には、非自発的失業者の急激な増加等、1990年代後半以降の雇用情勢の厳しさも反映されていると考えられる。

1980年代後半から1990年代後半にかけての長期雇用についての意識をみると、企業、労働者の双方にとってよい制度であるとする者の割合は低下傾向にあり、企業、労働者の双方にとってよい制度ではないとする者の割合は上昇傾向がみられた。

以上から、長期雇用に対する労働者の意識は、近年、肯定的であるものの、中長期的な傾向としてそうした傾向があるわけではなく、また、先にみたように、企業側の意識と比較すると、将来的に長期雇用が維持されると考えている割合は低くなっている。

出典：平成19年版 労働経済の分析

<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/07/>

完全失業率、有効求人倍率 1948年～2019年 年平均 (独立行政法人労働政策研究・研修機構)

<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0301.html>