

労働経済白書

競争力を支える人材力の強化が必要

TOPICS

1

人材の能力・資質を高める育成体系、人材の多様性を背景にした競争力の確保も重要である(図3)と提起している。

厚生労働省は八月三〇日、「平成二五年版労働経済の分析(労働経済白書)」を発表した。白書はその第一章で、二〇一二年を中心に労働経済の推移と特徴を分析。また、第二章と第三章では、経済成長の鈍化、経済活動のグローバル化や人口減少・高齢化などの構造変化が進行するなか、日本経済が今後、持続的に成長し、それを雇用・所得の拡大につなげるため、企業や労働者はどう対応すべきかといった観点から分析を行っている。以下、第二章と第三章の概要を紹介する。

戦略分野等への「失業なき労働移動」を

白書の第二章では、日本経済の持続的な成長に向け、中長期的な就業構造の変化や雇用創出等について整理するとともに、新たな成長が期待できる産業分野や製造業の役割と課題を分析している。

それによると、日本ではサービス経済化が進むなか、第一次・第二次産業の就業者割合も傾向的に縮小し、「就業構造のサービス化」が進んできた(図1)。近年、就業者数が増えた産業は社会保険・社会福祉・介護事業、減った産業は建設業、製造業、卸売業等である。公的資本形成の減少は、北海道、東北、四国といった地域ブロックにお

ける就業者の減少に大きな影響を及ぼした。また、二〇〇〇年までは廃業率を上回っていた開業率も近年は接近しているという。

こうしたなか、白書は「政府全体として経済成長に向けた取組を行い、新事業の創出により開業率を高め、雇用の創出に結びつける必要がある」となどと指摘。また、高所得部門(金融、保険業等)の雇用拡大力が弱く、所得が相対的に高くない部門(福祉等)の雇用拡大力が強いことが所得水準低下の一因であるとして、「日本再興戦略」で位置づけられる戦略分野といった産業に注目し、「労働生産性の上昇は賃金上昇につながるため、設備投資の増加とともに、付加価値の高い産業を創出し、失業なき労働移動を通じた労働力配分を行い、技術進歩を活かして労働生産性の上昇を図っていく必要がある」となどと強調している。

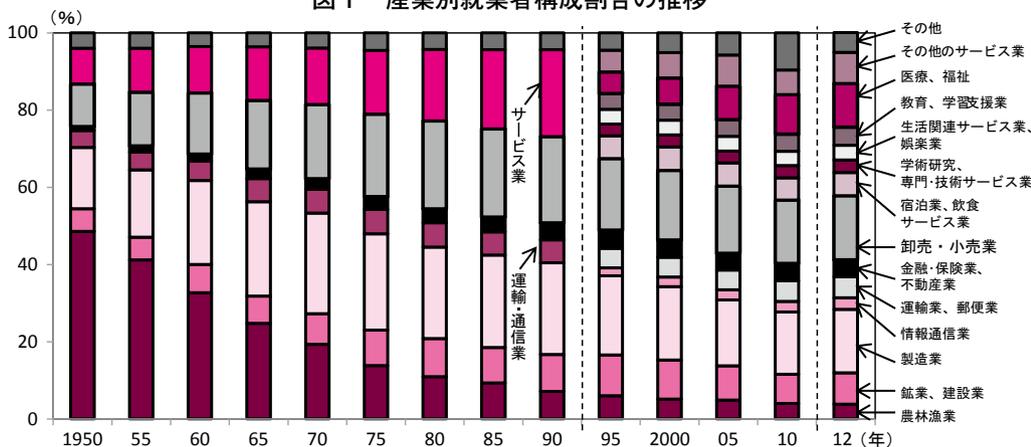
多様な人材の確保、能力・資質を高める人材育成体系が重要

第二章では製造業に注目し、「良質な雇用の場を提供し、地域の雇用を支え、輸出によって全産業にまたがる雇用を創出するなど日本経済に果たす役割は大きい(図2)」としながらも、「製造技術の変化により、日本製造業の強みである『すりあわせ』の付加価値が減少

し、モジュール化した組立工程は海外に移転。一方で欧米企業は知財マネジメントを駆使し、利益をあげている」などその課題に言及している。

こうしたなか、研究開発拠点を海外に設置する動きがありつつも、技術流出等を嫌い、新規設備投資は国内を検討する企業が増加しているとし、「日本がマザー工場(海外市場向けの技術・技能を国内で育成、蓄積する機能を有する拠点工場)としての役割を果たし得るため、海外拠点に派遣する中核的人材の育成が必要である」「新産業分野への参入等を通じて付加価値の創出を図るとともに、

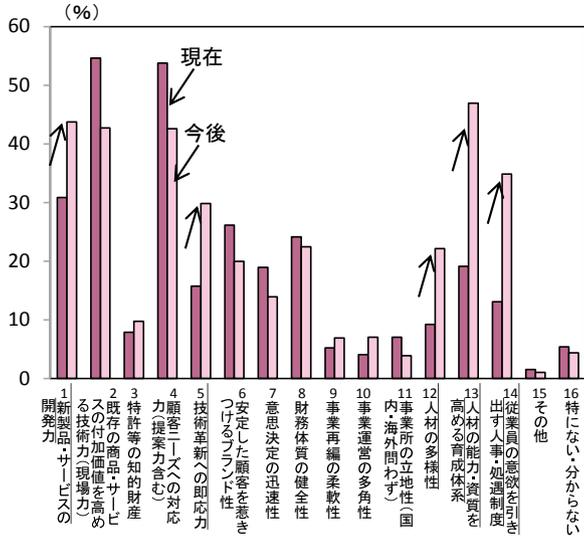
図1 産業別就業者構成割合の推移



資料出所：総務省統計局「国勢調査」(1950～2010年)、「労働力調査」(2012年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

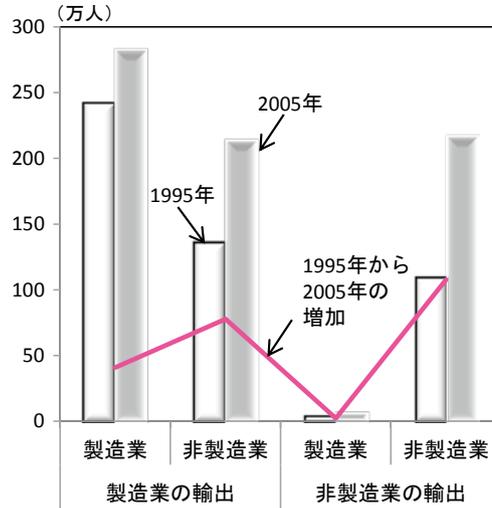
- (注) 1) 1995年、2000年及び2005年は、総務省統計局による抽出詳細集計に基づく推計、集計である。1990年までは産業の表章が異なっており、接合は行えない。
 2) 1995年以降の運輸業には郵便業を含み、金融・保険業、不動産業には物品賃貸業を含む。また、飲食店、宿泊業は宿泊業、飲食サービス業としている。
 3) 1990年までの卸売・小売業には飲食店を含む。
 4) 2010年は「労働者派遣事業所の派遣社員」を派遣先の産業に分類していることから、派遣元であるその他のサービス業に分類している他の年との比較には注意を要する。

図3 製造業の競争力の源泉



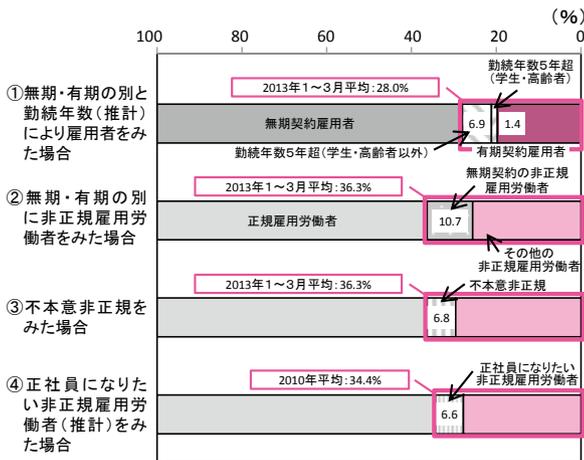
資料出所：(独)労働政策研究・研修機構「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」(2013年2月)

図2 輸出による雇用創出効果



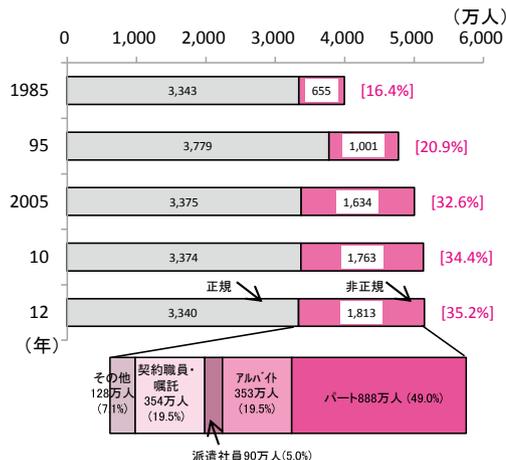
資料出所：総務省統計局「平成7-12-17年産業連関表」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

図5 雇用者の内訳



資料出所：厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査」「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2010年)、総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

図4 雇用形態別にみた雇用者の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査(特別調査)」(2月調査、1995年まで)、「労働力調査(詳細集計)」(年平均、2005年以降)

- (注) 1) [] は非正規の職員・従業員、役員を除く雇用者に占める割合である。
 2) 2005年以降の実数及び割合は2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)で選及集計した数値を用いている。
 3) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

『多様な働き方』の選択肢の整備を

白書の第三章では、競争力強化の源泉となる人材の活用の方について、新規学卒採用において企業が求める人材等とともに非正規雇用の実態を分析

している。
 それによると、一九八五年から二〇一〇年までの間、正規雇用が減少してない一方、労働需要側の人件費コストの節約、仕事の繁閑への対応等のため、多くの産業で非正規雇用労働者が

増加し、非正規雇用労働者比率が上昇した(図4)。企業における非正規雇用の活用が多様化するなか、総じて基幹・戦力化の動きがみられるが、今後、正社員比率を高める企業の割合は、非正社員比率を高める企業の割合を上

回っているという。
 また、非正規雇用労働者の多くは有期契約労働者である。雇用者に占める有期契約労働者の割合は二八%だが、今後、より多くの有期契約労働者の無期雇用への移行が期待される。
 白書では、厳しい雇用情勢の中でやむを得ず非正規雇用労働者となった者もみられるとして、「不本意非正規や正社員を希望する非正規雇用労働者などより支援の必要性の高い者に焦点を当てながら、適切な能力開発の機会の提供等を通じて、雇用の安定や処遇改善を図っていくことが重要である」としている(図5)。
 また、「企業にとっては従業員のモチベーション向上や人材の確保・定着を通じた生産性の向上、労働者にとっては非正規雇用労働者のキャリアアップ、より安定的な雇用といった観点から、『多様な働き方』の選択肢を整備し、成長を通じた雇用・所得の増大につなげるべきである」と強調している。
 ◆ ◆ ◆
 こうした分析を踏まえ、白書は「雇用・所得の拡大を含む経済の『好循環』を実現するため、企業と労働者の双方が構造変化に対応し、競争力と人材力を強化していくことが必要」であり、「我が国最大の資源である人材が能力を発揮し、『全員参加の社会』を構築することが重要」であると提言する。そしてその中で、「政労使の連携の下、失業なき労働移動や多様な働き方の実現といった『成長のための労働政策』を推進していくことが重要」などとしている。