

座談会

平成16年版労働経済白書

雇用の質の充実を通じた
豊かな生活の実現に向けた課題

伊藤 平成一六年版労働経済白書の

副題は、「雇用の質の充実を通じた豊かな生活の実現に向けた課題」となっています。いま、大企業を中心に利益幅が拡大し、完全失業率などの雇用指標も改善傾向にあるなど、数値的には平成不況をやや脱出してきた感があります。ただ、働く側の実感はどうもそこまで行っていない。そこで、白書を執筆するに当たり、「質」というようなことを念頭に置いたのだと思うのですが。

藤井 今回、このテーマを選んだ背景には、中長期的に見て、我が国の経済社会がグローバル化や情報化、サービス経済化、少子高齢化などの影響で大きく変わってきていることがあります。こうした中で今後、日本経済が持続的な発展を遂げていくには、産業の

高度化、商品の高付加価値化を高めていくということが重要であり、それには、さまざまな場面で労働者が能力を発揮できることが必要になってくるわけです。

その一方で、労働者側の働き方についての意識が非常に変わってきています。仕事の充実だけでなく、生活と仕事のバランスもとりたいと考えています。また、少子高齢化が進展する中で、女性や高齢者など、今までの雇用形態の中で必ずしも十分に能力を発揮しているとはいえません。雇用する企業の側も十分に活用しきれていないと言います。若年者も同様で、フリーターやニートなどが増えており、意欲や能力を十分に発揮できない人が多くいます。労働者の意欲を高め、能力が発揮できるような活躍の場をつくっていくことが労働者、企業双方、経済社会全体の面からも重要になってきます。これらを前提に、具体的にどう雇用の充実を図るのか。その際、何が問題になってくるのかを分析したわけです。

伊藤 一言で「雇用の質の充実」といっても、抽象的はどう分析するかが難しい。具体的にはどういうことを対象に据えたのでしょうか。

藤井 労働者が意欲を発揮し、やりがいを持つというのは、職務とか直接的にはやはり、賃金とか労働時間などの労働条件面、あるいは公平性や納得

性が担保された処遇面、さらに労働者に能力開発の機会が与えられているかが重要になると考えました。そこで、職務内容や労働条件面、人事管理面などの全体的なことを分析対象とし、会社の中での労働者の能力発揮の場面と、もう少し視点を広げて、学校から職業への移行から職業生活の過程で育児や介護を行う時期、高齢期の退職・引退までの労働者のライフステージにおける能力発揮の場の大きな二つの側面から、雇用の質の充実を図るための課題や対応策の分析を試みました。

伊藤 八〇年代までの好調だった日本企業と、その後一〇数年に渡る不況、リストラを経て立ち直りつつある会社の実像は、随分違います。その最たるものは、経営戦略と人事戦略が非常に密接に結びついてきたことであり、成果主義を導入し始めた。労働時間制度もかなりフレックスになりました。能力開発は従来の会社依存型ではなく、従業員の自己責任型の流れも出てきています。

藤井 まず、労働者の生活面の状況については、長期不況の影響等で賃金は低落傾向にあり、賃金や労働時間のばらつきが目立っていることを指摘し

ました。その中で失業や雇用不安が高まり、仕事の満足感も下がっています。全体的にみて、現状は雇用の質が充実しているとは必ずしも言えないでしょう。

企業は経営環境が厳しい中で、財務体質の改善や人事戦略を重要視しています。特に人材の採用・育成を大変重要だと考えており、どう労働者を適材適所で使い、能力を引き出すかに注目しています。企業は、依然として長期雇用のメリットを感じていますから、長期雇用を維持しつつ年功的処遇を弱め、成果や業績を重視する人事労務管理を進めています。ただし、こういった制度は労働者の納得性、公平性とか評価の仕組みを整備しないと成功しないという結果も出ています。

また、柔軟な労働時間制度や、職場と家庭の両立を図る制度に取り組む企業も出てきていますが、仕事と生活のバランスを考慮するような制度は、全体的にはまだ大多数が取り入れていないので、この辺の取り組みをもう少し強める必要があると思っています。

能力開発については、労働者も企業も重要との認識ですが、経営のスリム化などの中で教育訓練費が減少傾向にあるため、全体的に意識は高いが教育訓練投資が十分か否かという点で課題もあります。また、一般的に正社員の能力開発はなされていても、非正社員

出席者 藤井 宏一
厚生労働省労働政策担当
参事官室労働経済調査官
小倉 一哉
労働政策研究・研修機構
副主任研究員
小野 晶子
労働政策研究・研修機構
研究員
伊藤 実
労働政策研究・研修機構
統括研究員
(司会)

労働条件面の
環境整備が不十分

(%ポイント)

雇用形態、職種、年収階級別雇用者割合の増減 (1992 ~ 2002 年)

Y-axis: %ポイント (Percentage Points)

X-axis: 年収階級 (Income Level)

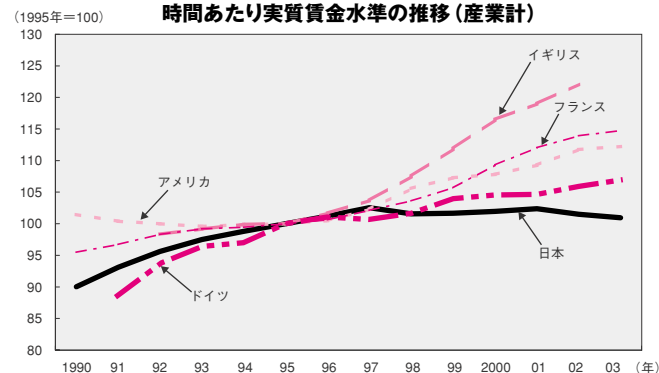
Legend:

- その他 (役員・嘱託・派遣等) (Others (Executives, Consultants, Dispatch, etc.))
- パートその他の職業 (Part-time and other occupations)
- パート生産工程・労務作業 (Part-time production and labor work)
- パートサービス職業従事者 (Part-time service occupation workers)
- パート販売従事者 (Part-time sales workers)
- パート事務従事者 (Part-time clerical workers)
- 正社員生産工程・労務作業 (Regular employee production and labor work)
- 正社員販売従事者 (Regular employee sales workers)
- 正社員サービス職業従事者 (Regular employee service occupation workers)
- 正社員事務従事者 (Regular employee clerical workers)
- 正社員専門的・技術的職業従事者 (Regular employee specialized and technical occupation workers)
- 正社員その他の職業 (Regular employee other occupations)
- 雇用者総数 (Total employees)

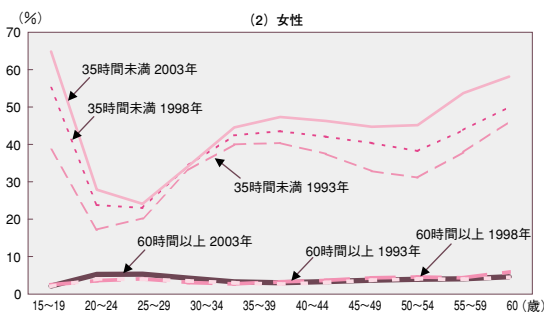
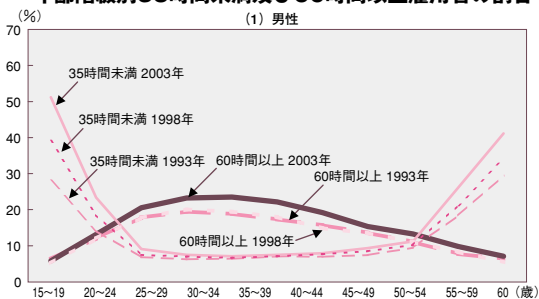
Approximate data points for Total Employees (総数):

年収階級 (Million Yen)	増減 (%ポイント)
50 未満	0.8
50 ~ 99	1.0
100 ~ 149	1.5
150 ~ 199	-0.8
200 ~ 249	-0.8
250 ~ 299	-0.8
300 ~ 399	-0.8
400 ~ 499	-0.8
500 ~ 699	1.5
700 ~ 999	0.8
1,000 以上	0.2

(1995年=100) **時間あたり実質賃金水準の推移(産業計)**



年齢階級別35時間未満及び60時間以上雇用者の割合



小倉 賃金水準の分析で、英米の専

適正な処遇と賃金水準とは

の能力開発は不十分であることも指摘できます。また最近、能力開発の責任主体を企業中心から個人中心へ移行する動きがありますが、労働者側からすれば、時間がなかったり、金銭面で苦しいなど必ずしも環境が整っているとは言いがたい。こういった面の支援策も必要だと指摘しています。

伊藤 藤井さんに、経済社会の変化と雇用の現状について、白書の分析を解説してもらったわけですが、小倉さんは、白書を読んでどういったことを感じましたか。

門的、技術的職業の相対的な高賃金を取り上げています。我が国で外部労働市場があまり形成されていないことなどの要因も考えられますが、まだ魅力に乏しい水準である、というような指摘をしています。英米に関しては、確かに相対的に賃金水準が高いのかもしれませんが、同職種内の分散も大きい可能性があります。ここは一律に水準だけで比較できるのかという疑問があります。

また、「進む労働時間の分散化」というところで、長い人と短い人が同時に増えており、その理由はパートタイマーが増えていることと、働き盛りの正社員が長時間化していることの両方

だと思うのです。労働力調査で週六〇時間以上働いている人の割合が増えているという

ことは、一カ月に換算して八〇時間以上の残業をしている人が増加していることになり、括弧付きながら、過労死認定基準の「直前一カ月の残業時間一〇〇時間」「二、六カ月前の八〇時間以上」に適合している人が多くいることを意味します。これを非常に重く受けとめています。

また、理想とする仕事観の推移で「世の中のためになる仕事」という回答がここ一〇年ぐらい、高まってきているというのは、重要な事実発見という気がしました。

伊藤 白書には「成長が期待されるITや医療産業に魅力的な処遇が準備されておらず、非常に懸念される」という分析がありました。

藤井 おそらく日米ともに同じ仕事の中でも、専門職で非常に高収入の人

しいだろうと思います。ここは、相対的に見て伸びる産業や職業は、それなりに賃金が評価されているほうがいいだろうということを書いていたのですが、もちろん、過度に差があり過ぎてしまうと、それは社会の安定性などの面で問題があるかと思っています。アメリカは逆に、そういう差の弊害や問題点が指摘される半面、ある程度国民も認識している側面があるので、一概に悪いかどうかまでは言えない。日本の場合、同じ職種であれば、あまりばらつきなく全体的に底上げできたのは評価して然るべきだと思っていますが、あまり差がつかない過ぎていいのかという問題意識があるのです。

この問題を突き詰めると、処遇や評価をきちんとして、それに応じた賃金のばらつきを許容し得るか否か、ある

できるかにつながってくる。かなり大問題になるわけで、白書ではそれ以上の議論はしていません。

小倉 ここで重要なことは、英米に比べ、外部労働市場は未形成な状態だから個別の企業の中での賃金水準と外部労働市場との乖離があることではないでしょうか。日本で外部労働市場が専門的な職種で除々にできてくれば、そこに市場賃金はできるだろうが、その分、分散が大きくなる可能性もある。やはり、白書に書いてあるトーンと同じような傾向が今後、強まる気がしますね。

専門職労働市場の形成

伊藤 今まで日本企業がやっていた経営・人事戦略は、どちらかというと管理職への昇進の優先順位が高かったから、専門職は途中から管理職に無理やり変えてでも昇進させていた。企業外の市場形成がされていなければ、企業内に閉じ込められてしまうので、相対的には水準が低くなってしまうわけです。それが果たして二一世紀に合うのかという観点はなかったのでしょうか。

藤井 外部労働市場ができて、それに見合った賃金ができるという議論も確かにあると思うのですが、仕事に応じて評価されて賃金に差ができた場合、「どの辺ぐらいまでなら社会的にみて認め得るか」とか「ちよっとそこまでは行き過ぎじゃないか」などといったことを、あわせて考えなければいけないと思っています。日本の社会はまだ、アメリカのような感じにはな



伊藤氏 伊藤氏

らないのではないのでしょうか。

一方で、仕事に応じて賃金を払うようになりますと、管理職だけではなく、専門職で能力を活かすこともできてくるでしょう。そういう人には、それなりの評価をした賃金体系を用いなければならぬ。今までよりばらつきは大きくなるでしょうから、どの辺で折り合いをつけるかというのが大事だと思っています。

小倉 その「どの辺で」という部分の要因が、今のままだと就業形態の多様化というネガティブなインパクトの方が強くなるような気がしてならないのです。要するに、専門職の労働市場が形成されて市場賃金ができるというよりも、正社員が減って、契約社員や高給な派遣労働者などの非正社員が増え、そういうところででき上がった市場賃金が浸透していく。日本企業は、自社の賃金体系を市場賃金ベースでいうことにはなかなかならないでしょうから、現状だと下に引つ張られていくような気がしなくもないわけです。

小野 同感です。専門職を外部化しようとの動きがある中で、システムエンジニアとプログラマーの賃金が低いことなどを見ると、この分野に請負労働者が多く働いていることが頭に浮かび、そういう要因もあるのかなとも思っていますね。

藤井 それについては、技術的な問題も考慮しなければなりません。賃金構造基本統計調査の職種は、例えば「係長職のプログラマー」ですと、係長の賃金に記入してしまい、プログラマーの賃金に反映されないことになっていきます。ですから専門職といっても、ある程度ベテランになって役職が付いてしまうと、統計調査上は専門職の賃金として計上されなくなることもある。

また事業所内で仕事をしている他産業の派遣・請負労働の場合、賃金構造基本統計調査では、その事業所が雇っている労働者として記入されません。ただ、おそらくプログラマーは若い人が多いでしょうから、その分、中堅クラスの平均的な賃金と比べると、相対的に安くなっている面もあるとは思いますが。

伊藤 日本の場合、企業内でも外部労働市場でも、そういう専門職が確立されていないから、それをそのままアウトソーシングし、就業形態が多様化していくと、格差が社会的に固定化されていき、キャッチアップどころか開いてしまうことを危惧するわけです。

非正規増加と雇用の質

小野 非正規雇用という点、パートタイマーが代表格のように思われがちですが、この一〇年間で増えているのは、実はパートより派遣労働者と契約

社員です。データで見ると、契約・派遣労働者はこの一〇年間で約二・二倍、パートは一・二倍程度、正社員は〇・九倍です。

白書では派遣労働についての言及はそれほど深くなされていないのですが、九五年に六十一万人だったのが、今や二一三万人に達しています。企業側がどういうニーズで非正社員を使い分けているかを見ると、その違いが鮮明になっていることが分かります。派遣社員の場合、第一位は「即戦力や能力ある人材の確保」です。契約社員は「専門的業務」、パートは「賃金の節約」です。一方、労働者側がこうした働き方を選択した理由も、それぞれ異なっています。派遣社員のトップは「正社員として働ける会社が多かったから」、派遣社員を選んでいる「です。最近、新聞紙面などでも、派遣社員の働き方が非常に過酷になっていて、収入も右肩下がりになってきているというような記事が目につきます。非正社員の増加に伴い、雇用の質の低下は否めないのではないのでしょうか。

藤井 確かに、派遣労働者の賃金はそんなに上がっていないですね。派遣自体、以前に比べ職種を広げてきたもので、以前は専門職の人に限られていたものが、一般的な職種の人も入ってきて、そういう人は相対的にかなり厳しい状況にある。専門職も、今は企業はかなりコストを下げている実態があり、あまり上がらないのかも知れません。心配なのは、そういう人が次の仕事にステップアップしたり、能力開発の機会があるとか、正社員として働ける環境が生み出されているかという点、逆



藤井氏

非正社員 の能力開発

に弱まっているのではないかとということ。派遣社員などの能力開発や適正な賃金について、必ずしも改善が十分ではない面がある。しかし、改善が即座にできるかというと、現状はなかなか難しいと言わざるを得ません。もう一つ、専門職には、会社の中で抱えておきたい部分と、会社の中には要らないけど業務的に必要だから派遣などの形で外部調達する部分と二種類あります。力関係は、派遣会社より依頼する会社側の方が強くなっているのだと思います。

伊藤 今の就業形態の多様化には流動性がない。社会的に固定化されてしまい、一度、派遣社員で入ったら、ずっと派遣のままいつちやう。パートタイマーもそれに類似しているのではないですか。

小野 パートタイマーについては、働く本人が正社員になりたいという意識が統計的に見て低いのですが、契約とか派遣社員は、正社員になりたかったのになれなかった人が現在の就業形態についているケースが少なくありません。

せん。これは白書では触れていないのですが、世間一般に、派遣労働をキャリアとして考えてくれなかったり、契約労働も、その内容を正當に評価してもらえない現状があります。長く働き続けても賃金は上がらないし、転職を考えた時に、非正社員のキャリアが正社員への転職の壁になって次のステップに行けないことが生じている。その事実はすごく問題だと思っています。

能力開発の面で言えば、企業が外部労働市場で働く人を採用する理由の一つに、教育の手間がある程度省けるから雇っている側面もあると思います。そういう理由で雇っている企業に対し、彼らを教育しなさいと言うこと自体、若干無理があるのかなと思います。そう考えると、白書にあるように「自助努力で能力開発しなければならぬ」とのトーンになってしまふのはやむを得ないのか。そこは答えが見出せない部分です。

伊藤 小倉さんは、非正社員の能力アップをどう考えますか。

小倉 企業の人材ポートフォリオの中で、いわゆる非正社員をどう位置づけていくのか。パートタイマーは定型業務だから何も能力開発しなくていいかというところ、決してそうではなく、例えば卸・小売業、飲食業などでは、マニュアル化が相当進んでいるとはいえず、マニュアル化したことをベースに、その中でさらにパートがパートを管理するような状態がすでにある。ただ、それが飲食業などの業態だから可能であつてそれ以外は不要なのか、ということが今後の議論だと思っています。ただ、そういう能力開発をやっていると

でも、正社員との処遇にはまだ格差がある。だから、賃金コストを考えて、まずパートを使うことを決め、必要だから能力開発もやるというのが実態ではないでしょうか。

さらにもう一步話を先に進めてしまつと、果たして、非正社員の能力開発を重視して、正社員と同様にやっていく必要があるのか否か。同じにするのであれば、今度は正社員とは何なのかという議論になるでしょう。正社員への訓練投資を引き下げていく傾向が出るかもしれないし、逆に強まるかも知れない。議論の行き着く先がどうなるかはわかりませんが、その際には正社員と非正社員の処遇の相対的なバランスを考え直さなければならぬなる気はします。

伊藤 現状では、正社員を少数精鋭で縮める方向で進み始めているのですが、では何が正社員の役割で、どの領域をどこまでパートや派遣、請負なども含めた外部の人材に任せるのか。まだ、試行錯誤的にやっているのではないですか。

藤井 まだ、すべての企業がうまくやっているわけではないでしょうが、そこら辺をきちんと実践している企業は、正社員だけでなく、非正社員も業務で大事な役割を担わせるわけですから、任せる仕事の内容に応じて、その人たちの処遇とか能力開発の整備に取り組んでいるのだと思います。その際、本人の希望や、能力を発揮できるように仕組みが企業側でできているかが問題であり、ここはまだ企業による差が大きい部分でしょう。

伊藤 人材育成をしつかりやっています。

る会社には、業績のいい会社が多いのは確かですね。個人的な印象ですが、コスト削減にばかり目が行き、中・長期的視野に立った人材戦略の乏しい企業は、業績の変動が大きいようです。事業がうまくいっているときは、コスト削減効果も相まって利益が倍増するのですが、逆に回ると一気にへこむ。日本の大企業を例にとってみると、最近、元気がいいところは、わりと終身雇用的で人材を長期的に育成する姿勢を表明している企業が多い気がしますね。

伊藤 私がもう一つ懸念するのは、九〇年代に入ってから、労働移動で賃金が上がる人の割合が減ってきている上に、転職に伴う離職期間も長くなっていることです。これは労働環境や条件の制度化が進んで、バリアが高く強固になっているからではないでしょうか。一旦、違う方に入ってしまうと、もう容易に浮上できない。こういった悪い状況は、特に女性に多く見られるのではないですか。

小野 やはり、出産・育児に伴って就業を中断せざるを得ず、一度、中断したら正社員として戻れないためだと思います。これは今も昔も変わっていません。正社員で新卒入社しても、その後、一旦派遣社員などで働いてしまつてしまふ。そのまま結婚して、子供ができて、その後はパートタイマー。そういうモデルが思い浮かびますね。
伊藤 そういったキャリアデザインが下降方向に硬直化・固定化されていく状況を阻止して、望ましい社会にするにはどういう対策が効果的なのでしょう。



小野氏

小倉 この問題の答えはまだ出ていないと思うのですが、いくつかの調査研究成果がでています。最近では、経済産業省が実施した「女性の活躍と企業業績」調査があります。そこでの結論は、男女間の勤続年数格差が小さい、女性の離職率が低い、結婚・出産後の再雇用制度があるなど働き続けられる環境が整っているところは、経営や業績にいいパフォーマンスが出るのではないかとということです。いくつかの調査研究成果を見る限り、従業員が男女ともに働きやすいと感じる環境、これは女性だけでないことがポイントなのですが、結果的には企業業績にもプラスに影響するのではないのでしょうか。

納得性のある成果主義で

小野 最近、懸念しているのは、白書にも書かれています。成果主義が行き過ぎている傾向です。人事制度と企業の業績管理の関係は、以前も緩やかにつながってはいたけれど、がっちりつながっているものではなかったわけですね。それが最近になって成果主義人事管理と言われて、会社全体の目標を個人にまでブレイクダウンして、そ

の達成度を評価し、賃金につなげるようになっていきます。人事管理は、ポテンシャルをきちんと評価し、能力を高める機会をもつなど、働きやすさと納得性をもてる制度であることが大切です。しかし、納得性を持たせる成果主義人事管理を構築し、運用することはすごく難しい。やはり、成果主義人事管理を導入することで人件費を総額管理したり、抑制しようとする企業の思惑が見えてくるように思えるのです。

伊藤 成果主義という概念が曖昧で、今は各社各様に考えたものを導入しているのが実態でしょう。ただ、成果主義の本筋というのは、組織として利益を出せるようなマネジメントをすることにあるはずで、今まで日本がやってきた人に関するマネジメントは、横並びが強過ぎたという反省があるわけです。それで、高業績を上げた人は、横並びから少し抜け出して、報酬に反映させてあげてもいいということが始まった。ところが、大筋の成果主義というのはそうではなく、小野さんの言うように、総額人件費を引き下げるために行われている。本来、組織を活性化しながら利益を押し上げるためにやるべきもののなのに、総額人件費を下に引っ張る目的の成果主義が多過ぎて、混乱を起こしているのではないのでしょうか。

それから成果主義というのは、実は成果ばかりを重んじるのではなく、半分ぐらいはプロセスを重視しなければいけない。どうやって職場を活性化していくのかとか、どのように人材育成するのかという部分です。そういうところが抜け落ちたまま格差が固定化さ

れていくと、仕事や能力を伸ばすチャンスはどんどん失われ、ごく少数の選ばれた人だけがとてつもない高給で突っ走っていく。最悪の場合、残りはパートタイマーや派遣労働者となり、企業外へ放り出されてしまいます。しかし、そういう手法は、おそらくは長続きしないでしょう。この辺の問題は白書も「全要素生産性の上昇率が重要だ」と訴えています。

藤井 企業が人をどう使い分けて、どうパフォーマンスを上げていくかという本来のことを考えてみると、もっと人に投資したり人材を登用するなど、やらなければならぬことがたくさんあると思うのです。もちろん、きちんとやっている会社もあるのでしようが、全体的には、そこまで議論されずに制度だけ入れてしまい、安易に運用している面が多いように思えます。

例えば日本の製造業で業績のいい会社は、年功的な処遇を続けている会社もありますが、実力主義的な処遇をしている会社も結構多い。それは、短期的な成果とか形式的な成果主義ではなく、年功主義的なものだけでもない。そう考えると、本来的には労働者の業績や能力を評価しつつ、きちんと制度



小倉氏

が運用されて、納得できるような形の仕組みができれば、それなりに機能すると思います。行政も、職業情報の提供とか企業や労働者への支援策の充実などを展開することが必要です。

外部市場での技能形成

伊藤 企業が活性化して高収益体質を確立していくビジネス・スタイルはだんだんわかってきたわけですが、就業形態が多様化した際に企業内から外れた人たちはどうしたらいいのか。こういう人たちの能力開発とかキャリアデザインをどう考えていけばよいのでしょうか。

小倉 専門的な契約社員とか派遣社員が増加傾向にあるので、そこをどう見ていくか。また、例えば均衡処遇をもっと推し進めて、パートでも上位の仕事をする人は上に引き上げていくように、政策的に推し進めるべきなのか。あるいは、契約・派遣社員の職種や職務がかなり決まっっていて、かつ専門的なところをもっと広げていくような形に支援していくべきなのか。その辺は難しいと思う反面、まったく萌芽がないというとも思わないのです。

なぜなら、外部労働市場が増えていくのは、その分、正社員が減っているわけで、外部労働市場の相場ができてくれば、個別企業のばらばらな成果主義は、場合によっては要らなくなる可能性だってないとは言えない。ただ、そうやってきたときに重要なことは、単純に正社員でいますか、それともやめますかというだけではなく、働く側の選択肢がいろいろあるということ

す。

例えばヨーロッパなどで最近進んでいるフルタイムとパートタイムの相互乗り入れを法律で保障するというものが参考になるかもしれません。そもそも、正社員、非正社員という区分がないですから、会社の中でフルタイムで働くか、パートで働くかを選択できる。管理職になっても、ある一定期間は子育てでパートタイムになりたいといった使用者はそれを法律上拒否できなかったり、パートタイマーが正社員になりたいと言っても、合理的な理由がなければ拒否できない形です。これをそのまま日本に適用できるとは思いませんが、一つの将来的なあり方になるのかなという気はします。ただ、このような状況になると、現状の正社員の相場は下がっていく方向で考えていくしかないでしょう。

正・非をぶいで区切るか

藤井 一番大事なものは、やはり働く側の選択肢が確保されていることです。その際、現状では確かに下降的な可能性があるかもしれませんが、そうならないような仕組みづくりや処遇で均等的な部分を進めなければならぬと思っています。でも、正社員と非正社員の区切りをどこにつけるのか。「こういう仕事であれば、幾らぐらいでやってください」という形がうまくできれば、壁が取り払われていくのかなとも思います。そこに一つの大きな方向があると思いますので、上がれるような仕組みづくりや情報提供などの面で、行政サイドは環境整備をしなければい

けないと思います。

小野 壁を取り払った場合、小倉さんもおっしゃいましたが、均衡処遇ということで、パートタイマーと同じ仕事をしている正社員の賃金水準は、おそらく下がらざるを得ないということになると思います。

藤井 そこは逆に言うと、会社にとって必要な仕事ができる正社員は問題ないですが、そうでない正社員は、必ずしも高い賃金をもらえなくなるといふ可能性は否めません。非常に難しいところですね。

意欲、能力の発揮には

伊藤 最後に、労働者の意欲と能力の発揮に向けた社会的基盤の整備について、伺いたいのですが。

小野 非正社員を助けるには、外部での教育訓練が少なく、その充実必須です。絶対的に必要なものの観点で、いい施策を考えて欲しいと思います。

小倉 外部労働市場があり、現実にはそこには専門職じゃない非正社員が多にいるわけですから、そこをどうキャリアアップするかという仕組みづくりが必要でしょう。

伊藤 個人的には、今の日本の教育体系は職業教育も含めて、完成形がカチッとし過ぎていてと思います。正社員として勤めるレベルの人材を育てないためだという価値観がどこかにある。そうすると、今まで正社員で立派な職業を歩んだ人は、こういうスタイルだったということになり、職業訓練の現場に反映して、未来指向じゃない

古色蒼然としたカリキュラムになってしまうわけです。

もっと多様化した価値観に合うようなスタイルを、職業能力とか教育訓練に取り入れたいとだめだと思っています。別に正社員にならなくてもいいわけです。ここに白書の主張する「いろいろな働き方」がある。NPOとか在宅ワークなどの働き方もあるし、その人がやりがいを持ってそうな働き方に誘導してあげる。農業も重要な選択肢なのに、今はそういうのが抜けてしまっている。今までは職業訓練というと、製造業の正社員というのが中心になり過ぎていた。それをもう少しやわらかくして再編成すれば、ニートとかフリーターを選択する人が続々と再生産されることもない。

藤井 問題は、正社員とそうでない人の差が大き過ぎて、そこがうまく近づけるような形になっていないことな

のです。均衡処遇するとか、形態にかかわらず引き続き勤務するとかある程度、担保しながら、多様性を確保することが大事なのですが、なかなか一遍にできない。

伊藤 今日の議論で集中したテーマは、このままでは格差が固定化されてしまうという懸念でした。それを阻止するためには、やはり均等処遇というようなことをある程度、社会的規制として強めていかざるを得ないだろうということ。そして、格差をどうやって縮小するかといったときに、教育訓練、能力アップの機会をもう少し社会的に整備していくことが必要になるということでした。さらにもう一点、日本のシステムをもう少し柔軟で実践的に組み上げていくべきですが、まだ不十分だろうという結論になるのではないかと思います。

プロフィール

藤井 宏一 (ふじい・ひろかず)

厚生労働省政策統括官付労働政策担当参事官室労働経済調査官。1984年労働省入省。労働研修所教官、鳥取労働基準局賃金課長、労働省政策調査部労働経済課、(財)連合総合生活開発研究所主任研究員などを経て現在に至る。

伊藤 実 (いとう・みのる)

労働政策研究・研修機構統括研究員。主な著書・論文に、「先進諸国の雇用戦略に関する研究」(当機構労働政策研究報告書No.3)、「失業構造の研究」(日本労働研究機構調査研究報告書No.142)など多数。人事管理論・産業経営論専攻。

小倉 一哉 (おぐら・かずや)

労働政策研究・研修機構副主任研究員。早稲田大学博士(商学)。主な著書・論文に、「日本人の年休取得行動一年次有給休暇に関する経済分析」(日本労働研究機構研究双書、2003年)、「欧州におけるワークシェアリングの現状—フランス、ドイツ、オランダを中心に」(日本労働研究機構労働政策レポートVol.1)など。労働経済学専攻。

小野 晶子 (おの・あきこ)

労働政策研究・研修機構研究員。専門分野は人的資源管理、労働経済。中心テーマは非典型雇用の研究。主な論文は「大型小売業における部門の業績管理とパートタイマー」(『日本労働研究雑誌』No498)など。