

. 基調報告

I. 基調報告

平成 19 年版労働経済の分析について

1. はじめに

今年の労働経済白書は、ワークライフバランスをテーマにとりあげています。長らく白書の仕事に関わってきた経験から、今年の白書は、報道のされ方、議論のとりあげ方をみても、大きな関心と呼んだと思います。これは、ワークライフバランスが、日本の社会のなかで、大きな期待を集めるひとつのキーワードになっているからだと思います。

日本経済は、景気回復の期間からみれば、高度成長期のいざなぎ景気を超え、長期の成長を続けています。輸出と設備投資に牽引され、企業部門の回復が先行する一方、勤労者生活には、いくつかの課題が残されています。

輸出主導型で進む日本の経済は、今後は所得が伸びて、消費も拡大するシナリオが期待されます。しかし、所得が伸び悩んでいることから、経済成長の 4 番バッターである消費が、なかなか伸びてきません。このような経済循環は果たして望ましいもののでしょうか。また、残業時間も 5 年連続で増加しています。人口減少が進むなか、このような状況を続けて、果たして、労働者の生活を健やかに発展させ、持続的な経済成長を実現することは可能でしょうか。

分配の問題は労使間だけでなく、経済社会全体の問題でもあります。社会全体で分配の問題が議論できるよう、一定の論点整理をする必要があると思います。労働関係が個別化し、多様な就業形態が広がりを見せるなか、社会的な視点に立って公平な分配のあり方について、検討する必要があるのではないのでしょうか。今年の白書のテーマであるワークライフバランスは、分配の問題を考えるキーワードのひとつとなるでしょう。今日の報告概要や討議内容を是非、みなさまの職場に持ち帰っていただき、つぎの議論につなげていただけたらと思います。

2. 平成 19 年版労働経済の分析のポイント

最初に、白書の全体像をご説明します。今年のテーマは、ワークライフバランスと雇用システムです。人口減少に転じた我が国が、社会の活力を維持し、今後も持続的な経済発展を維持していくためには、一人ひとりが仕事と生活の調和のとれた働き方のもと、実りある職業人生を実現していくことが大切です。白書では、こうした問題意識のもと、近年の賃金、労働時間、雇用管理の動向などを分析し、今後に向けた課題を整理し、検討を加えています（27 頁参照）。

第 1 章の「労働経済の推移と特徴」では、雇用情勢の改善と勤労者生活の充実にに向けた課題を分析しています。雇用情勢は、直近 7 月の完全失業率は 3.6%、有効求人倍率は 1.07 倍になり、厳しさが残るものの、改善に広がりが見られます。また、フリーターなど若年の不安定就業者も減少傾向にあります。しかし、失業率や有効求人倍率が改善し、雇用の量的改善は進んでいるものの、質的改善では課題も残されています。例えば、所定内給与の伸びは力強さに欠け、労働時間短縮の動きも停滞しています。景気の回復期間は、戦後最長と言われていますが、こうした企業部門の回復が、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され、持続的な経済発展を実現することが勤労者生活の課題といえます。

第 2 章の「人材マネジメントの動向と勤労者生活」では、近年の企業経営の動向が勤労者生活に与える影響について分析を加えています。グローバル化が進むなか、企業の経営環境は非常に厳しくなり、収益率重視の経営に舵を切っています。こうした背景のもと、人材マネジメントという考えが浮かび上がってきました。この人材マネジメントには近年、非常に重要な動きがあります。それは、去年の白書でも指摘した労働関係の個別化の問題です。日本の雇用システムは、かつて集団主義的な色彩を帯びていました。しかし、近年では、労働関係の個別化が進み、一人ひとりの働き方に応じて賃金が決まるシステムが広がりをみせています。

人材マネジメントという考え方が生まれてくる背景として、人口減少への転換、グローバル競争の強化をあげることができます。賃金が上がらないもとの、人口減少に伴って、国内市場には縮小的な力が働き、海外需要に頼らなければならない状況になります。こうしたなか、株式市場など資本市場には、外国籍のプレーヤーも入ってきます。こうした人口減少、グローバル競争の激化のなか、企業は収益率重視の経営にシフトせざるを得なくなっています。こうした流れが強まると、諸資源を効率的に活用するというところで、例外なく人材についても戦略的に投入するようになります。業績成果主義や、労働時間管理制度の見直し、さらに、外部人材の活用に伴う非正規割合の上昇が生じています。同時に、従来の長期的視点に立った人材の採用、配置、育成の方針に揺らぎも見えました。人材も採用できないし、育成も進まないため、特定の人に業務が集中し、長時間労働やストレスが拡大する傾向がみられます。こうした長時間労働は、女性の就業参加の抑制要因にもなります。企業は、資源の

戦略的な投入によって、収益率を高めていかなければなりません。これは、否定できないことです。しかし、そのやり方には工夫が必要です。労働者の満足感や就業意欲を高めるなど、人材の付加価値創造能力の向上と企業の収益力向上を相互に結びつける優れた企業経営の構築が課題といえます。

第3章では、変化する雇用システムと今後の課題をあげています。雇用システムが変化するなかで、仕事と生活の調和はどのように実現したらいいのか。日本型の雇用システムのなかで、どのような工夫を加えれば、ワークライフバランスが実現できるのか、疑問がわいてくると思います。こうした問題をマクロレベルで分析したのが、第3章です。

1990年代以降は、賃金制度の見直しや労働関係の個別化が進みました。かつて、労働生産性が向上すれば、労働条件が改善したものの、2000年以降は、生産性が向上しても、賃上げや時短が停滞しています。言い換えれば、労働関係の個別化、就業形態の多様化が進むなか、我々は適切な分配の原理を見失ってしまったとも言えます。

日本は、長い間、横断的に労働条件を形成してきました。しかし、一人ひとりに応じて賃金や労働条件が決まる時代へと移り変わるなか、いかなる姿が公正な分配なのか、社会として十分な議論がなされていません。その結果、労働生産性が向上しても、賃上げ、時短がともに進まないという現実が生まれてくるのです。これは解決しなければならない問題です。みんなで議論し、問題解決に向け、よりよい知恵を出し合っていかなければなりません。議論のポイントとしては、仕事と生活の調和を図るワークライフバランスの視点が基軸となります。ワークライフバランスの実現に向け、成果配分のあり方を、今までの一律的なものから、一人ひとりの働き方に応じたものへと見直していくことが重要になります。就業形態の多様化が進むなか、昔のように、横断的な仕組みに戻すことは難しいと思います。また、労働者もそうしたことは、望んでないと思います。労働条件が一人ひとりの働き方に応じて形成されてくる、あるいは、就業形態の多様化のなかで、一人ひとりに応じた働き方を、みんながそれぞれ個性豊かに追求していく時代になってきています。このため、一人ひとりの働き方に応じた成果配分のあり方を議論していく必要があります。これはまさに、多様性のなかで、ワークライフバランスを実現していくことと考えます。

最後に、まとめとなります。ワークライフバランスを実現できる雇用システムはどのような言葉で表現できるのでしょうか。今年の白書は、「一人ひとりが生き生きと働くことができる雇用システム」と表現しています。雇用システムのなかに、仕事と生活の調和に役立つ様々な制度を育て、定着させ、労働者がそれを積極的に活用することができる環境を整備することにより、一人ひとりが生き生きと働くことができる雇用システムを構築することが重要と考えます。

ワークライフバランスには、3つの社会的な意義があります。ひとつは、就業率の向上と高い労働生産性を実現し、企業活動と経済成長に大きく貢献することです。もうひとつは、労働力供給制約の克服、内需中心の経済成長によって、バランスのとれた経済循環を実現す

ることです。最後は、経済活動の前提である社会経済基盤を養い、人口減少時代の社会の安定を達成することです。ワークライフバランスの社会的意義の重要性を認識した上で、仕事と生活の調和をすすめていくことが求められます。ワークライフバランスを実現するための労働政策として、①公正な処遇の確保、誰もが安心して働くことのできる労働環境の整備②働き過ぎの是正、仕事の効率と労働者の意欲の向上③若年者の正規雇用の拡大と長期的な視点に立った職業能力の形成——をあげることができます。以上が今年の白書の全体像です。

3. 雇用・失業の動向

雇用情勢には厳しさが残るものの、改善に広がりが見られます。完全失業率でみると、2002年6月に過去最高の5.5%まで上昇しました。また、同年8月及び翌2003年4月にも5.5%を記録したものの、その後、下降に転じ、2006年2月に4.1%まで低下し、翌2007年3月には4.0%まで改善しました。完全失業率はなお高水準にあるものの、ゆるやかな低下傾向で推移しています。

他方、有効求人倍率をみると、2002年1月～3月期の0.51倍から、2005年10月～12月期に0.99倍まで上昇したあと、2006年1～3月期に1.03倍、4～6月期1.06倍、7～9月期1.08倍、10～12月期1.07倍となり、バブル崩壊以降の3回の景気回復過程のなかでは、もっとも高水準にあります。厚労省では2005年から、正社員に限った有効求人倍率も公表しています。正社員の有効求人倍率については、2005年の0.58倍から2006年の0.63倍へ、やや上昇しているものの、パートを含めた全体の有効求人倍率と比べると、依然として、低い水準にとどまります。また、全体の有効求人倍率と比べると、格差が拡大する傾向にあります（28頁参照）。

雇用者数の推移をみると、これまで減少が続いた正規雇用者数は2006年から増加に転じ、前年差37万人増の3,340万人に、非正規雇用者は前年差44万人増の1,663万人となりました。このうち正規雇用者を、年齢階級別でみると、15～24歳層では、新規学卒者の就職率の改善、さらに、ハローワークの「フリーター25万人常用雇用化プラン」の政策効果もあり、男女とも正規雇用の割合が上昇しました（男71.9%→72.6%、女60.4%→62.1%）。他方、25～34歳層では、年長フリーター滞留の問題もあり、男女とも正規雇用の割合が低下しました。また、団塊の世代（約700万人）が60歳に到達するに伴って、高齢者の継続雇用に関心が高まるなか、男性の55歳以上をみると、僅かではありますが、正社員雇用の割合が増えています（29頁参照）。多くの企業では、嘱託をはじめ様々なメニューを用意していると思いますが、統計上では、正社員割合の増加というかたちであらわれています。新聞報道などを見ますと、企業側は柔軟な雇用形態を提供しているようですが、意欲と能力のある高齢者はフルタイムでバリバリ働きたいという希望をもった人が多いように思います。

一方、フリーターなど若年の不安定就業者は減少する傾向にあります。フリーターは、2003年の217万人から3年連続の減少となり、2006年には187万人となりました。年齢階層別にみると、15～24歳層では減少傾向がみられるものの、25～34歳では滞留傾向がみられます。このため、全国のアロワークでは、年長フリーターの正社員化の取り組みを進めています。また、15～34歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない若年無業者も、2006年には62万人と、前年差で2万人減少しました。

4. 賃金・労働時間の動向

賃金についてみると、景気の回復に伴い、所定外労働時間が増加したため、2003年には所定外給与（対前年比3.5%増）が増加に転じ、現金給与総額の減少幅（同0.7%減）は縮小しました。そして、2005年には、所定内給与が5年ぶり、特別に支払われた給与（以下、「特別給与」）が8年ぶりに増加に転じたことを受け、現金給与総額は対前年比0.6%増と、5年ぶりの増加となりました。翌2006年は、所定内給与は減少に転じたものの、所定外給与が2.6%増となり、現金給与総額は0.3%増と、2年連続の増加となりました（30頁参照）。

このうち所定内給与の動きをみると、2005年は対前年比0.2%増となりましたが、2006年は対前年比0.3%の減少となりました。所定内給与が減少に転じた背景として、賃金の低いパートタイム労働者の構成比が高まったことをあげることができます。併せて、フルタイムで働く非正規労働者が増加したことも、所定内給与の引き下げ要因として作用していると考えます。

労働時間についてみると、総実労働時間は、2006年に入ってから、所定外労働時間の増加幅が拡大したこと、さらに、所定内労働時間も微増となったことから、総実労働時間は増加に転じ、前年比0.5%増となりました。年間総労働時間は、完全週休二日制の広がりとともに、1990年代を通じて大きく削減されました。しかし、2000年代に入ってから、所定外労働時間の増加もあり、労働時間短縮の動きは停滞しています。

我が国の経済は、景気の回復期間からみれば、すでに、いざなぎ景気を超えています。この経済成長は、輸出と設備投資によって牽引されています。今後、企業部門で先行している回復の成果を、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、勤労者生活を充実させ、社会の安定を基盤とした持続的な経済発展を実現していくことが求められます。

新聞などでは、輸出主導で進む日本経済という記事はポジティブに取り上げられています。私はとても心配になります。自分の国の運命を、他国任せにしているのでしょうか。また、投資の拡大は供給力とのバランスを考えねばなりません。やはり、できるだけいいタイミングで外需主導型から内需主導型にバトンタッチするべきだと考えます。このあたりの見

計らいがうまくいかないと、経済全体の循環が悪くなります。その意味では、日本社会はいま、正念場にあるといえます。私としても、所得を増やせ、賃金を増やせ、それは正しいことだ、という一直線の議論を展開するつもりはありません。しかし、賃金というのは、所得を形成し、消費を形成し、日本国内の経済循環を作り上げていくものです。社会全体として、賃金などの労働条件をいかに形成していくかということは、非常に重要な論点です。これは、いくら強調しても、強調しすぎることはありません。

他方、労働者の賃金・労働時間との見合いで考えると、企業の収益動向にも目を向ける必要があります。大企業では、経常利益率がすでにバブル期を超える一方、中小ではバブル期越えには至っていません。こうして生み出された利益の処分状況については、世間では役員賞与が増えたと言われますが、統計で確認すると、配当金や内部留保が特に増えていることがわかります（31頁参照）。

人口減少が進み、国内市場が縮小するなか、企業はマーケットを海外まで広げようとしています。取引先としても、資金の調達先としても、世界の企業を相手にする状況が増えています。経済のグローバル化が進むなか、企業の利益の増大は配当金の増加などにより株式価値の向上に向かうとともに、内部留保の増大などにより、企業の資本構成を強化するために使われる傾向があります。企業の利益率重視の経営が、コストカットに向かうのではなく、人材の付加価値能力創造に結びつけていくことを期待したいと思います。

5. 人材マネジメントと勤労者生活

企業は、収益力の強化をめざし、人材の戦略的な投入と活用をすすめています。成果主義の導入や、外部人材の積極的な活用などを、人材マネジメントの一環として押し進めてきました。一人ひとりの成果が賃金に反映されるようになってきましたが、自律的な働き方の広がりによって、労働時間も長時間労働と短時間労働に二極化されています。

長時間労働の原因については、仕事量の多さ、さらに、仕事量に応じた人員の手当ができていないという理由が多くあげられます。企業も労働者が抱える仕事の状況を把握することが難しくなっているようです。業務を遂行するための合理的な体制が整わず、結果として、特定の人に長時間労働が集中する傾向がみられます。

32頁の黒の実線が1996年における週60時間以上の労働者割合、青の実線が2001年の週60時間以上の割合で、ほとんどの年齢層で週60時間以上働く人が増えています。また、直近の2006年でみると、40歳代の長時間労働の増加が目につきます。40歳代は、管理的職務にシフトする一方、若手層の人材育成が十分にできてないことから、多くの仕事を抱え込み、労働時間が増える傾向にあります。

一方、点線が週35時間未満の労働者です。15～29歳の若年層と、55歳以降の中高齢層でその割合が上昇しています。このように、労働時間は、40歳代を中心とする長時間労働

と、若年・高齢層の短時間労働に二極化しています。働き過ぎを是正し、仕事の能率向上や意欲の向上につとめるなど、人材の付加価値創造能力の向上と企業の収益力向上を相互に結びつける優れた企業戦略の構築が課題となっていると言えるでしょう。

また、勤労者生活について、総務省統計局の「社会生活基本調査」で、男性有業者の平日の活動別生活時間をみてみます（33 頁参照）。先の労働時間の分析から考えると、ある意味、当たり前の結論ですが、男性の 30 歳代、40 歳代をみると、仕事時間が伸びる半面、睡眠時間が減り、テレビ・ラジオ・新聞・雑誌、休養、くつろぎの時間も減っています。日々の疲れをいやしながら、健康な職業生活を送る上で、男性壮年層にみられる長時間労働の抑制が重要な課題であることがわかります。

こうしたなか、白書が注目しているのは、「ボランティア活動・社会参加活動、交際・付き合い」の時間が減少していることです。これは、仕事以外の社会貢献が乏しくなっていることをあらわしています。職業能力は様々な経験の中から、高められるということを考えると、憂慮すべき状況だと思えます。企業が優れた人材を社内に蓄積していくためにも、幅広い社会活動が必要になります。こうした状況は、企業側としても考慮しなければならないだろうと考え、今年の白書では問題提起しています。

我が国社会は 2005 年に人口減少へと転じ、労働力供給も次第に抑制されていくと見込まれます。こうしたなか、今後においても持続的な経済発展を実現していくためには、着実な経済成長の達成が不可欠であり、労働生産性の向上と就業率の向上に積極的に取り組む必要があります。仕事と生活の調和を図るための制度を整備することについて、従業員と企業の考え方をみてみると、従業員調査では従業員の就業意欲の向上や従業員の生産性の高まりで「そう思う」や「ややそう思う」の割合が高くなっています（34 頁参照）。他方、企業調査でも、従業員の就業意欲の向上、従業員の生産性の高まりで「あてはまる」とする回答割合が高くなり、加えて、有能な人材が確保できるとみる割合も高くなっています。こうした調査結果からみると、労使の皆さんで議論を深めると、総論としてワークライフバランスは重要であるとの共通の認識が得られるのではないのでしょうか。

6. 労働生産性上昇率と時短・賃金への配分

次に、労働時間の短縮も含め、雇用管理の改善はどのようなマクロ環境のもとで実現できるかということをご説明します。35 頁の赤の実線はマクロの労働生産性上昇率です。マクロの労働生産性が上昇すれば、その分、賃金をあげることが可能です。労働生産性の向上分は、賃金でもらってもいいし、労働時間短縮でもらってもかまいません。賃上げか時短かは、その時々状況に応じて、労働者がコンポーネントを決めて、要求する立場にあるということを改めて、認識していただけたらと思います。

時代を追ってみていきます。まず、1950 年代でみると、労働時間の短縮効果が横線より

下のマイナス部分に位置しています。これは、労働時間が伸びていることを意味します。戦争に負け、復興期の日本では、仕事があるのはありがたいこと、舞い込んだ仕事はすべて受ける、そして、仕事が増えれば所得が増え、労働時間が長くなるという時代でした。一方、1960年代の高度成長期は、生産性が向上すると賃金が上昇し、労働時間は短縮しました。しかし、1980年代に入ると、労働時間の短縮がやや滞ります。このため、日米構造協議でも「日本人の働き過ぎ」が取り上げられ、1988年に労働基準法が抜本改正となり、週40時間制のもとで、完全週休2日制が広がりを見せました。法改正を追い風に、90年代は、労働時間の短縮が進みました。つまり、90年代は労働生産性の向上分は、そのほとんどが、労働時間の短縮に配分されたといえます。

時代を追って概観すると、日本人は、みんなで分配に与る横断的な労働条件の形成が得意でした。1960年代、1970年代は、みんなで賃金が上がるという状況です。1990年代は、みんなで週休2日制となり、国民の祝日も増えたので、労働時間が短縮しました。同時に、労働条件が大きく改善したということは、横断的な労働条件形成に対し、強い影響力をもつナショナルセンターが存在していたことも背景にあります。経営者団体もこうしたナショナルセンターに十分な理解を示し、とくに、労働時間については、政策的な後押しもあり、労働条件の改善が進みました。

しかし、1990年代半ば以降は様相が一変します。賃金は年功制から成果主義に移行し、一人ひとりの仕事の成果に応じ、賃金が決まっていく流れが強くなりました。労働時間についても、フレックスタイム制など、柔軟な労働時間制が広がりを見せ、就業形態も多様化しました。このため、従来型の成果配分の仕組みが十分に機能しなくなり、2000年代に入ると、労働生産性が向上しても、賃上げも時短も停滞しています。取り巻く環境が変化するなか、社会全体で、新しい分配の仕組みを考えることが必要です。

7. 就業形態別にみた賃金カーブ

ここでは、賃金、とくに、正社員と正社員以外の賃金カーブについて検討を加えてみます。36頁の一番上の線が正社員・正職員の賃金カーブで、一番下が正社員・正職員以外の賃金カーブです。このギャップを計量的な手法で分析を加えたのが、このグラフです。水色の部分は、勤続の評価要因です。これは、企業が、労働者の勤続年数の長さを評価していることを意味します。これは、勤続年数の長さをダイレクトに評価するものではなく、組織の中で培われた職業能力の代理変数と考えているものを含みます。つまり、経験に応じて技能が高まり、それが評価されて賃金が上がっていくという仕組みです。データが勤続年数でしかとれませんので、これが職務経験というかたちでとれば、ちがうネーミングが可能です。いずれにせよ、日本では、勤続というのは、職業経験によって培われた技能をあらわす代理変数と考えられ、その評価により、正社員とそれ以外の賃金格差が生まれます。正社員のほ

うが、会社の中で長く働き、職務経験を通じて能力が高まることから、評価の度合いが高まります。さらに、長期勤続者の構成要因についても、正社員は非正社員と比べ、長期勤続者の割合が高いことから、賃金格差の要因に効いてきます。

正社員と非正社員の間には、賃金格差があります。格差是正をめざし、非正規をどう処遇したらいいのでしょうか。これは、とても難しい問題です。なぜなら、企業の採用・配置・育成の問題が絡むからです。企業は、長期勤続を重視し、その中で労働者の職業能力を向上させ、評価する方針をとっているからです。

繰り返しになりますが、賃金の形成は、勤続の評価要因に見られるように、労働者の能力形成と表裏一体の関係にあります。人材育成の関係でいえば、正社員の賃金カーブのかたちに沿って、人材を育成し、付加価値創造能力をあげていくという上の線と、単純なマンパワーとして活用され、コストとしてしか認識されない下の線と、どちらが望ましいのでしょうか。

今後は、こうした議論も踏まえ、人材育成のあり方について検討を加えていかなければなりません。特に、人材マネジメントのなかで、収益率が重視されていますが、付加価値創造能力を高めながら、収益力をあげていく方向と、コストを押さえ込みながら、収益率を上げていくというやり方を対置させた場合、片方に極端に振れるのは好ましくありません。望ましい姿はどの辺かを考えておかなければなりません。現状は、明らかに、人材マネジメントがコスト抑制的なパフォーマンスに流れています。

8. 一人当たり雇用者報酬の要因分析

最後に、求められる一人ひとりの働き方に応じた成果配分についてお話しします。内閣府の「国民経済計算」から出した一人当たりの雇用者報酬について見てみます（37 頁参照）。厳密には賃金データとは少し異なりますが、数字の大きさからいって大体、賃金とほぼ同じと考えてかまいません。2000 年から 2004 年にかけて、賃金は 1.1%減少しました。なぜ、この時期に賃金が 1.1%も減少したのでしょうか。それは、就業形態の構成が変化したからです。先ほどもご説明したように、正社員とそれ以外の人達の間には大きな賃金格差があります。こうしたなか、正社員の割合が低下していくと、その構成の変化だけで人件費抑制効果を持つこととなります。この就業形態の構成変化要因は、2000 年から 2004 年ではマイナス 1.1%ポイントとなっています。つまり、2000 年から 2004 年の賃金の減少分であるマイナス 1.1%は、正社員比率の低下に伴う就業形態の構成変化要因が、そのまま跳ね返っているとみることができます。続いて、2005 年から 2006 年についてみてみます。この期間は賃金が 0.5%上がりました。他方、就業形態の構成変化要因はマイナス 0.7%ポイントとなっています。冒頭の「毎月勤労統計調査」（厚生労働省）でも紹介したように、現金給与総額は 2005 年が 0.6%増、2006 年が 0.3%増で、平均するとプラス 0.5 ぐらいの数字になります。

す。先ほど、賃金の伸びが弱いと申しましたが、その背景として、就業形態の構成変化が抑制要因として働いていることをあげることができます。

以上のことをまとめますと、求められる一人ひとりの働き方に応じた成果配分として、一定の豊かさに到達した今日、一人ひとりの労働者が抱える課題は多様で、個別化しています。労働者の間には様々な働き方が広がっています。1990年代後半から2000年代前半にかけて、一人当たりの雇用者報酬は減少しましたが、特に2000年代前半の一人当たりの雇用者報酬は、非正規雇用割合の上昇に伴う就業形態の構成変化の影響が大きく、減少幅がマイナス1.1%とより拡大しました。若年者を中心に正規雇用を通じて労働条件を向上させるべき部分も大きいと思います。他方、相対的に労働条件が維持されてきた正規雇用の職場でも、長時間労働の抑制が課題としてあがってきています。仕事と生活の調和に向け、成果配分のあり方を今までの一律的なものから、一人ひとりの働き方に応じたものへ見直すことが重要でしょう。

9. まとめ

経済成長の成果によって、一定の豊かさに到達した今日、一人ひとりの労働者が抱える課題は多様であり、個別化しています。ある者は、労働時間の短縮が課題となり、また、均衡処遇を通じて処遇の改善を望む非正規労働者もいます。さらに、正規雇用への就職を期待する若者もいます。労働者が抱える課題が多様化、個別化するなか、これまでのように横断的に労働条件の改善を進めていくことは、難しいと思います。

こうしたなか、我々がこの問題に膨らみをもって議論できるキーワードとして、ワークライフバランスをあげることができます。仕事と生活の調和をはかることで、一人ひとりの働き方に応じた成果の配分を実現することが重要になってきました。雇用システムのなかに、仕事と生活の調和に役立つ様々な制度を育て、定着させ、労働者が積極的にそれを活用することができる環境を整備することで、我が国の経済循環において、労働者への配分を強化することが大切です。

また、ワークライフバランスは、こうした労使関係の点からだけでなく、社会全体からみても大きな意義があります。ひとつは、就業率の向上と高い労働生産性の実現です。仕事と生活の調和は、人口減少社会における労働力供給制約に対し、より多くの就業参加を実現することで、就業率の向上と労働力の確保に役立ち、効率的な仕事の推進を通じて、労働者の意欲を引き出しながら、高い労働生産性を実現するものです。また、これらは、活発な企業活動と着実な経済成長にも大きく貢献します。

もうひとつは、バランスのとれた経済循環の実現です。仕事と生活の調和は、生産、分配、支出につながる一国の経済循環を、人口減少の下でも円滑に展開させることに役立ちます。仕事と生活の調和によって、労働力供給の制約が克服され、労働者への分配がより厚く

なり勤労者生活が充実し、消費支出と内需中心の経済成長の実現によって、過度に輸出に依存することのない、安定した経済循環が達成できます。

最後は、人口減少時代の社会の安定の達成です。仕事と生活の調和は、経済活動の前提である我が国社会の基盤を養い、安定させます。男女のバランスのとれた就業参加を通じて、結婚や子どもを持つことに対する希望の実現に役立つことが期待でき、また、労働者の自由時間の増大によって、地域社会の諸活動における担い手も増え、家庭や社会といった社会的な基盤を確固たるものとし、人口減少時代の社会の安定に役立つものです。

ワークライフバランスは、労使関係にとどまらず、こうした社会的意義を有しています。仕事と生活の調和の実現に向け、様々な制度を育て、定着させ、働く人々が、それを個性豊かに活用できる取り組みを、これまで以上に積極的に進めていくことが求められているのではないのでしょうか。皆様には是非、今年の白書の提案について、職場に持ち帰っていただき、次ぎの議論につなげていただけたらと思います。説明は以上です。