

「労働問題研究委員会報告」(抜粋)

構造改革の推進によって危機の打開を

～ 高コスト体質の是正と雇用の維持・創出を～

(2002年1月11日発表)

注1：抜粋のため本報告オリジナルとページ数は異なる

2：下線は発表者によるものであり、オリジナルにはない

序 文

日本経済が長期に低迷し、米国経済にも停滞の兆しが見えていた昨年9月、米国においてテロが勃発し、世界経済は同時不況の様相を強めている。

とりわけ、構造改革への取り組みと本格的な不良債権処理に迫られるわが国は、景気の一段の低落と雇用情勢の深刻化に直面している。

この危機を、政労使が一体となって乗り越えなければならない。民間主導の経済体質の徹底が求められる中で、とくに労使の責任は大きい。社会の安定帯たる役割を担う労使が、協力して、この未曾有の危機を脱しなければならない。

*

わが国経済は、高コスト体質の是正という最も重要な問題の解決を迫られている。

国際的にみて高いわが国の賃金・物価水準を是正するためには、産業・企業間の生産性格差の是正が必要である。生産性の低い部門

での生産性を超える賃金決定の繰り返しが高物価をもたらし、産業全体の賃金水準を押し上げている要因である。生産性に即した賃金決定を貫徹するとともに、低生産性分野の生産性向上と高生産性分野の創出・育成により経済構造改革を進め、適正な競争が推進されれば、わが国の高コスト構造は是正される。

これには、物価の下落をもたらし、デフレを促進するという批判も予想される。たしかに、物価下落、株価、地価等の持続的な下落、実質金利の上昇により企業体力が弱まり、本格的な不況に陥る危険がある。しかし、ここ数年間の物価下落は、規制改革や国内産業・企業間の生産性格差の是正などによってもたらされたものではなく、基本的には、供給過剰と需要過少によって生じたものである。デフレ対策という意味もふくめて、企業は事業の高付加価値化と新事業の育成・創出により、需要の創出と体質強化を進め、政府・日銀は適切な金融政策を講じつつ、規制改革等によって民間が仕事をしやすい環境整備を急ぐことが必要である。デフレを促進するからという理由で高コスト構造是正の取り組みの手綱を緩めることがあってはならない。構造改革の最重要の目的は、民間主導の経済を確立し、参入規制の撤廃等による公正な競争を通じて、わが国の高コスト体質を是正する点ことに忘れてはならない。

*

激しい国際競争が展開される中で、わが国は創造的科学技术立国の実現を基本に、あらゆる産業において付加価値を高め、国際競争力を強化するしか生き残る途はない。高コスト体質の是正やデフレ・スパイラルの回避に奇手はないのである。製造業・非製造業を

問わず、事業の効率化・高度化と新事業の創造に取り組み、国・企業・個人のあらゆるレベルにおいて生産性と付加価値の向上に全力を傾注しなければならない。もちろん、中央と地方、産と学が連携・共同し、産業の高度化に取り組むことが重要である。

経済財政諮問会議もいうように、低生産性分野の生産性向上を進め、そこから出てくる資源を高生産性分野・新事業分野に移行させることによって潜在需要が掘り起こされる。こうした構造改革によって景気が回復し、21世紀においてわが国の持続的成長が可能となり、産業空洞化に歯止めがかかると考える。

*

現下のわが国の雇用失業情勢を打開するには、「構造改革なくして雇用創出なし、雇用対策なくして構造改革なし」という考え方で取り組むべきである。需要喚起のためのみならず、社会の安定のためにも、構造改革を進めつつ、雇用問題へ全力を挙げて取り組むことが政労使の最重要課題である。

雇用問題への取り組みは、第1に当面の対処と中長期の観点からの対応を分けて対策を講じること、第2に雇用のセーフティネット（安全網）の充実、とくに雇用の維持・創出に政労使が努力することが必要である。

当面は、一段と悪化する雇用情勢に対する緊急対処が中心になるが、中長期的には少子高齢化の進行、雇用ミスマッチの一段の顕在化等を考慮に入れて、雇用の安定を実現しなければならない。雇用のセーフティネットについては、まずなによりも雇用の維持・創出、それに加えて勤労者の職業能力（エンプロイヤビリティ）の向上、

政府の雇用対策・雇用保険等の充実、の3つを柱に据え、当面と中長期の二つの対処・対応を盛り込むべきと考える。

*

雇用の維持・創出を実現するには、雇用形態の多様化・柔軟なワークシェアリングの導入が必要である。

日経連は、従来から、基幹的従業員の長期安定雇用を柱に多様な雇用形態を組み合わせる「雇用ポートフォリオ」の考え方を提唱してきた。今後は、雇用環境の変化と個別企業の実情に即して、この考え方を徹底し、柔軟な応用動作を展開することが望まれる。

すでに、昨年10月、連合とはこうした共通認識に立って「雇用に関する社会合意」推進宣言を提起し、政府もこの労使合意を支援する姿勢である。

ワークシェアリングについても、時短・賃金縮減による雇用維持のための緊急避難措置と、中長期的な観点から雇用多様化の一形態と位置付ける運用、の2つを検討すべきであろう。

まず当面は、雇用不安の深刻化を回避するため、おもに緊急避難の措置として、労働時間を短縮し、総額人件費を縮減して雇用を維持する方策が、必要に応じて、積極的に講じられるべきと考える。

*

2002年の春季労使交渉はこれから始まるが、もはや賃金か雇用かの選択を論議して済む状況ではない。いかに企業が生き残るか、その中で雇用をどこまで確保できるかを主眼に、雇用・賃金・労働時間を含めた総額人件費の観点から、突き詰めた論議が望まれる。

現下の経営環境では、多くの企業において、これ以上の総額人件

費の増加は許されず、雇用も、依然、過剰感が強いのが実情である。

こうした中で雇用を維持・確保するために、これまでにない思い切った施策も視野に入れた検討を各労使が進めることを期待したい。

*

日経連は、本年5月、すべての企業・産業を視野に入れた総合的な経営者組織・経済団体として新組織に再編の予定である。

もちろん、日経連創立の精神である「経営者よ正しく強かれ」との理念や、「人間尊重の経営」「長期的視野に立った経営」といった基本方針は堅持する。人間こそが社会の主役であり、資本も技術も人間の生活をよりよくするために用いられるものである。21世紀を「人間の顔をした市場経済」の社会にしたいと願う以上、こうした理念や基本方針は維持しなければならないと考える。広く、経営と労働の問題を論議する本「労働問題研究委員会」も、新組織の中に存続させたい。

新組織は、21世紀において実行力を強め、その活動を高く評価されるよう再構築する所存である。引き続き、各界のご支援をお願いする次第である。

最後に、本報告の検討にあたって真摯なご協力を賜った委員、アドバイザー各位に感謝申し上げます。

平成 14 年 1 月 11 日

日経連労働問題研究委員会

議長 奥 田 碩

第3章 雇用問題への取り組み

- ・ 当面の対処と中長期の動向を踏まえた雇用問題への対応を
- ・ 雇用不安の解消を / 雇用のセーフティネットを作り上げよ
- ・ ワークシェアリングとは / 当面は緊急避難措置の導入を
- ・ 雇用多様化 / 雇用ポートフォリオの考え方の推進を
- ・ 人事賃金制度と労働市場の改革

景気が一段と悪化し、雇用情勢は戦後最悪の深刻な状況が続いている。昨年9月の米国におけるテロ勃発を契機に、世界経済が同時不況の様相を強めている中で、わが国は、今後、不良債権処理や経済構造改革に本格的に取り組まなければならない。国内の雇用環境は、一層の深刻化が懸念される。

国内消費を回復し、一刻も早くこの不況から抜け出すために、雇用の維持・創出を実現し、雇用不安を解消することが政労使の急務である。

1. 雇用のセーフティネットの充実を

雇用問題については、短期・当面の対処と中長期の観点からの対応に分けて対策を講じる必要がある。

当面は、現下の深刻な雇用失業情勢に対する雇用対策が中心になるが、中長期的には、高齢少子化の進行、勤労者の就労ニーズの多様化等を考慮に入れる必要がある。

雇用不安を解消するためには、雇用対策を体系的に整備したセー

フティネット（安全網）を作ることが大事であるが、この整備・充実については、こうした当面と中長期の2つの対処・対応を盛り込むことが重要である。

雇用のセーフティネットについては、われわれは、「雇用の維持・創出」、「勤労者の職業能力の向上」、「政府の雇用対策・雇用保険・社会保障等の充実」の3つが柱と考えるが、政労使がそれぞれの役割分担を明確にして、これらの充実に協力する必要がある。

その中で最も重要なのは雇用の維持・創出である。民間主導経済の下で、これは基本的に民間企業・経営者の任務であるが、政府は、規制の撤廃等によって、民間が雇用の維持・創出を実現しやすいように環境条件を整えて欲しい。

勤労者の職業能力の向上については、企業と従業員の適切な取り組みが求められるが、勤労者の従来以上の自助努力と企業や政府・自治体の支援が必要である。

さらに、失業者の生活支援・社会保障制度の整備、緊急的な雇用対策は政府の仕事である。

日経連は、昨年8月、こうした観点に立って、時限措置を含む緊急雇用対策プログラムを提示した（図表7）が、まず、当面は、これ以上の失業の増加を抑制することに政労使が全力を集中し、若年労働力の供給減少等中長期的な課題については、平行して時間をかけて対策を講じるべきである。

当面の緊急措置としては、治安維持（警察官等）、環境保全（森林伐採等）、NPO（非営利団体）の経営運営指導など地域が必要と

図表7 日経連「緊急雇用対策プログラム」と2001年度補正予算「雇用対策」の比較

| 日経連「緊急雇用対策プログラム」(2001年8月) 財源:約1兆円/3年間で(一般財源より) | 2001年度補正予算における「雇用対策」 財源:10,234億円(一般・特別会計、地方計) |
|--|--|
| <p>【創出】</p> <p>「緊急地域雇用特別基金(7,000億円/3年間で)」の創設 地域の取組みにより3年間で100万人の短期雇用を実現 新規雇用の創出～民間活力の発揮・活用</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. サービス部門における雇用拡大策 2. 在宅ワーク、SOHOの推進 3. ワークシェアリングの推進 4. 学校教育課程への民間人の活用 5. 労働法制の規制改革による雇用創出 <ol style="list-style-type: none"> (1)労働者派遣制度の規制撤廃 (2)有期労働契約期間を5年へ延長 | <p>【創出】</p> <p>「緊急地域雇用創出特別交付金(3,500億円)」の創設 公的部門における緊急かつ臨時的な雇用(新公共サービス雇用)の創出を図るため、都道府県に交付。各地公体は地域の実情に応じた雇用創出事業を実施するための基金を造成 雇用創出のための事業主への助成等</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 緊急雇用創出特別基金事業の延長かつ新規・成長分野雇用創出特別奨励金の基金増額(1,393億円) 2. 新分野進出等の相談援助、人材養成(0.7億円) 3. 職場適応援助者(ジョブコーチ)による障害者の就業支援(0.71億円) |
| <p>【安定】</p> <p>現行雇用対策関連施策による政策的支援の着実な執行</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 緊急地域雇用特別交付金制度による雇用創出好事例PR 2. 改正雇用保険法、雇用対策法等改正法の着実な運用 3. 求人情報・各種雇用関連情報の提供、きめこまかい就職面接会の実施 4. 自己市場価値を認識するための求職者就職支援フォーラムの開催 5. トライアル雇用、インターンシップ、紹介予定派遣などの積極的展開 | <p>【安定】</p> <p>離職予定在職者を対象とした職業安定所職員等による大量離職者発生事業所内相談受付、再就職支援の実施(1.1億円)</p> <p>募集・採用の年齢制限緩和に向けた職業機関による啓発・指導の推進(1.5億円)</p> |
| <p>【失業者対策】</p> <p>雇用保険財源不足時の対応 雇用保険については万が一、財源不足が生じたときは別途、一般財源を投入して対応する。また、安易に求職者給付期間の延長については認めるべきではない。</p> | <p>【失業者対策】</p> <p>雇用保険の失業等給付費の必要な予算措置(3,898億円)</p> <p>自営廃業者等に対する生活資金貸付制度の創設(1,021億円)</p> <p>未払賃金立替払制度の充実(17億円)</p> |
| <p>【能力開発】</p> <p>能力開発、エンployアビリティ向上取組みへの支援</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 職業訓練カリキュラムの再編成 2. インターンシップ制による能力開発(求職者、学卒未就職者対象) 3. 在宅で受講可能な資格取得等能力開発 4. キャリア開発に対する支援 5. 大学・大学院などにおける再教育の支援 6. 若年者の職業意識啓発支援 <p>「教育訓練基金(2,500億円/3年間で)」の創設</p> | <p>【能力開発】</p> <p>職業訓練付きの失業給付延長制度の拡充(191億円)</p> <p>職業能力開発の拡充</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 民間教育訓練機関、大学、事業主等を活用した職業訓練の実施(中高年ホワイトカラー離職者等対象)(63億円) 2. ITに対応した人材育成のための職業訓練(30億円) 3. インターンシップを拡大による職業意識啓発(在学生対象)(3.3億円) 4. トライアル雇用実施企業への助成制度の創設(学卒未就業者対象)(13億円) 5. 公共職業能力開発施設の土日・夜間開講等機動的運営(8.8億円) |
| <p>【再就職支援】</p> <p>雇用保険各種助成金受給要件の民間職業紹介機関マッチングへの適用</p> <p>公共職業安定所・人材銀行の開所時間の延長 マッチング強化等のための求人開拓員の増員(6カ月の短期雇用で約36,000名、約430億円)</p> | <p>【再就職支援】</p> <p>早期再就職の支援</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 失業なき労働移動を支援する各種助成金の活用(26億円) 2. 退職予定者の退職前における長期休業等に対する助成の実施など(0.5億円) <p>民間活力の活用による職業紹介機能の充実</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 再就職支援会社を活用する事業主への支援(5億円) 2. 不良債権処理に伴う雇用問題が課題となる業界と産業雇用安定センターとの連携強化による出向・移籍方式を中心とした労働移動の推進(2億円) 3. しごと情報ネットの拡充等(44億円) 4. 求職から相談、訓練受講、職業紹介、就職支援に至るまでの一貫したシステムの構築(3.5億円) 5. 公共職業紹介所に能力開発支援アドバイザーを設置し相談を強化(9.7億円) |

する分野で中高年齢者や若者の時限雇用措置を一層の推進するとともに、教育訓練と職業紹介機能の充実（求人開拓員の増加等）を図り、中長期的には規制改革の断行による雇用創出を実現することが重要である。

2．柔軟なワークシェアリングの実践～当面は緊急避難措置を

雇用セーフティネットの基本は、雇用の維持・創出にあるが、今後わが国で、これを実現するためには、雇用形態の多様化・柔軟なワークシェアリングの導入を推進することが必要である。

当面は、これ以上の失業の増大を回避するため、雇用の維持・確保と総額人件費の抑制を両立するための緊急避難的なワークシェアリングが必要になるが、中長期的には環境変化や労使双方のニーズの変化に対応するための雇用形態の多様化を通じた柔軟なワークシェアリングが進展することとなろう。

もともと、ワークシェアリングはヨーロッパのいくつかの国々での施策であり、その施策の類型も多様であるために、その意義や評価についての見解もわかれている。

一般に、これは、労働時間を減らし、雇いを維持する方法といわれるが、ワークシェアリングは、図表8のように、4つの類型に分類されよう（厚生労働省調査を参考にした分類）。

は、一時的な景気悪化により緊急避難措置として、従業員1人あたりの所定労働時間を短縮し、社内でより多くの雇いを維持するタイプ。わが国では、時間短縮に応じた賃金縮減が一般的である。

は、とくに中高年齢層の雇用確保のために、当該中高年齢者1

図表8 ワークシェアリングの類型

| | 実施する時間軸 | | 手法 | 背景 | 賃金の変化 |
|-------------------|----------|-----|---------------------------|--|------------------------------|
| | 一時的 | 恒久的 | | | |
| 雇用維持型 (緊急避難型) | ←→ | | 一時的に、労働時間短縮と賃金削減を実施 | ・企業業績の低迷 (日野自動車、フォルクスワーゲン等) | 多くは時間給一定、賃金は縮減 |
| 雇用維持型 (中高年対策型) | ←→ ←→ | ←→ | 中高年齢者の短時間勤務等による雇用確保 | ・中高年を中心とした余剰人員の発生 ・60歳台前半の雇用延長 (日本等) | |
| 雇用創出型 | | ←→ | 恒久的に法定労働時間の短縮等を実施 | ・高失業の慢性化 (フランス等) | 政府の援助により維持される場合が多い (フランス) |
| 多様就業対応型 | ←→ ←→ | ←→ | 正社員についても短時間勤務など導入し働き方を多様化 | ・有能な人材確保 ・就労ニーズの多様化 ・女性・高齢者の活用 ・仕事と家庭の両立 (オランダ等) | 働き方に応じた賃金 |

資料：厚生労働省「ワークシェアリングに関する調査研究」(2001年4月)をベースに日経連作成

人あたりの所定内労働時間を短縮し、社内でより多くの雇用を維持するタイプ。わが国では、時間短縮に応じた賃金縮減が一般的。緊急避難措置に限らない。

は、法律、労働協約により、国または企業単位で法定・所定の労働時間を短縮し、新たな雇用機会の創出を意図するタイプ。恒久的な措置として導入し、国によるなんらかの支援を付与する場合もある(フランスの例等)。

は、正社員の短時間勤務制やパート・派遣活用など就労のしかたを一層多様化し、女性、高齢者等より多くの労働者に雇用機会を与えることを意図するタイプ。短時間勤務者の時間給を正社員と均

等とするオランダのモデルもこのタイプの一例である。

このように、ワークシェアリングはいろいろな捉え方が可能であるが、われわれは、これを雇用形態多様化の一環として位置付け、第1に緊急避難措置としての活用を考えると同時に、第2に中長期的な観点からの導入も検討すべき、と考える。労働時間を短縮し、それに応じて賃金を縮減することによって、雇用の維持ないし新たな雇用機会の創出が期待できよう。

とりわけ当面は、過剰雇用と人件費負担に苦しむ企業においては、緊急避難措置として、労働時間を短縮して雇用を維持し、賃金・賞与等、総額人件費を縮減する方法が講じられるべきと考える。もちろん、その適用範囲等（裁量労働者の取り扱い、賃金縮減の方法等）は個別企業の実情に応じ、労使の話し合いに委ねられる。

さらに今後、ワークシェアリングの導入・普及を進めるためには、時間あたり給与の考え方（賃金は時間あたりで支払うもの）を、改めて、検討する必要がある。現在でも、育児時間や介護時間などで労働時間を短縮した場合は、ノーワーク・ノーペイの原則により、各人の賃金をその時間割で減額している企業が大半であるが、当面のワークシェアリングの導入にあたっては、同様の考え方で賃金の減額を検討することができよう。

わが国企業労使は、これまで不況のつど、企業の実情に応じ、採用抑制、配転・出向、残業規制、一時休業など、さまざまな雇用調整措置を講じ、雇用安定を実現してきた。労使は、こうした経験を活かし、ワークシェアリングを柔軟に運用していくことが重要である。雇用・賃金・労働時間を多様かつ適切に配分することによって、

中長期的に雇用の維持・創出が実現すると考える。

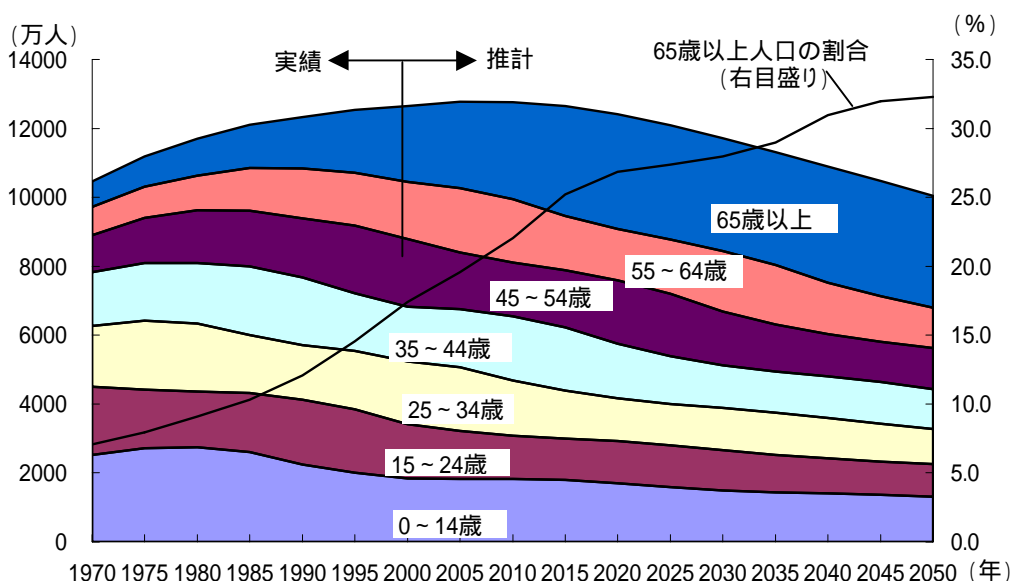
3 . 雇用多様化の推進～雇用ポートフォリオの発想

さらに、上述のように、わが国においては、今後、中長期的に、高齢少子化の進行、雇用ミスマッチの一段の顕在化、勤労者の働き方に対するニーズの多様化、IT等一層の技術革新の進展等の事態が生じることに留意すべきである。これからの労働のあり方・労働をめぐる環境はこれまでとは大きく変わるわけであり、同時に当然、企業の人件費負担の合理化も一層重要な課題となる。

企業が必要な人材を確保するには、勤労者のニーズに即した多様な雇用形態（派遣、パート、アルバイト、契約社員等）、あるいは就労形態（職種・勤務地の限定、期間限定のプロジェクト、SOHO（Small Office・Home Office）・在宅勤務等）を用意し、勤労者の働き方の選択肢を増やす工夫が必要となる。もちろん、経営効率の向上と雇用コストの軽減を同時に実現しなければならない。

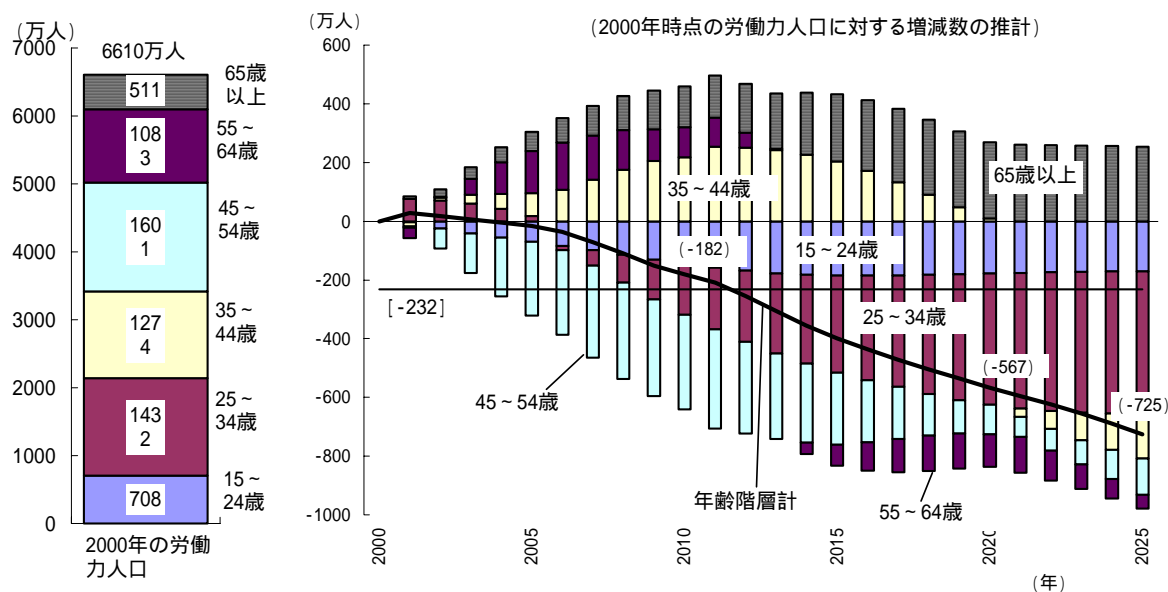
これは、日経連が従来から提唱してきた「雇用ポートフォリオ」の考え方であるが、すでに、現実に各企業のさまざまな分野で、この実践がなされている。高年齢者層の増大と若年層の減少(図表9)、女性の職場進出が一層進行する中で、これからは、基幹的従業員の長期継続雇用を柱に、多様な雇用形態を組合せ、総額人件費の増加を防ぎながら生産性の向上を図ってこそ、雇用の維持・創出が実現できると考える(図表10)。あらためて繰り返すまでもないが、こうした取り組みが企業の競争力を低下させることがあってはならず、さまざまな施策は生産性向上の範囲内で行われなければならない。

図表9 - わが国の総人口の推移



資料:総務省統計局「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(1997年1月推計)」、
注:将来人口推計は中位推計

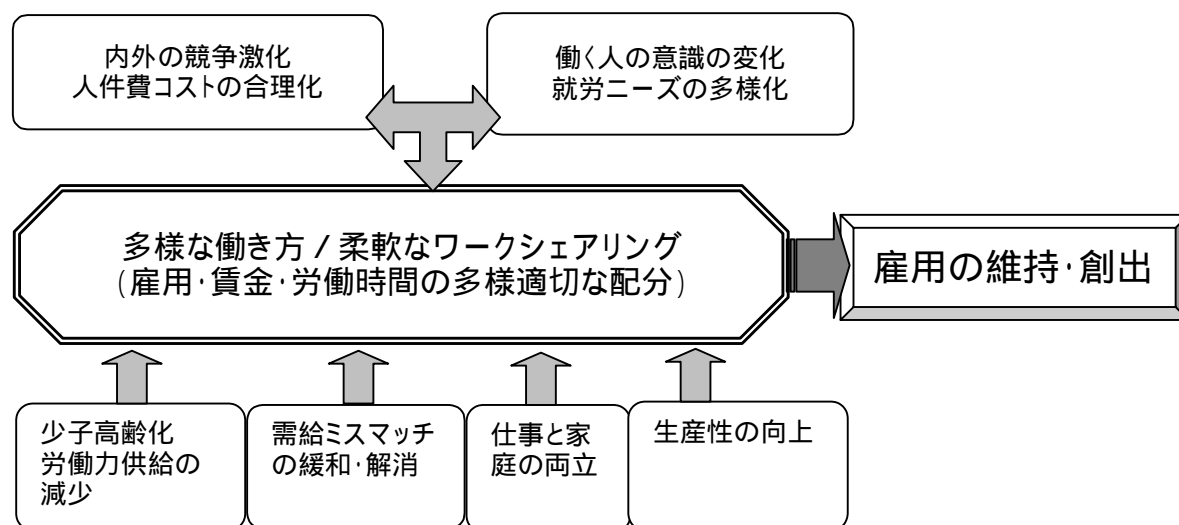
図表9 - 将来の労働力人口増減の見通し



資料:総務省統計局「2000年国勢調査抽出速報集計結果」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(97年1月推計)」

- 注:1) 将来推計人口(中位推計)に2000年の労働力率を乗じて労働力人口を推計した
- 2) ()内の数字は2000年の労働力人口(6610万人)に対する2010年、2020年、2025年の減少数
- 3) []内の-232万人は直近最小の失業者数128万人(1990年3月)から直近最大の失業者数360万人(2001年10月)を差し引いた人数

図表 10 雇用の維持・創出と多様な働き方・ワークシェアリング



例えば、労働時間縮減に応じた賃金削減を緊急避難措置ないし恒常的施策として導入すること、パソコンや通信インフラを活用した在宅勤務の推進、高齢者や働く人の選択によるさまざまな短時間勤務形態の導入、長い生涯労働時間の中で個々人のニーズに応じた柔軟な労働時間の設定（生涯労働時間的発想）等々、多様な働き方が考えられる。

雇用多様化は、M字型に落ち込んでいるわが国の女性の就労改善、高齢者の再就職拡大の方策として有用であろう。

この雇用多様化・柔軟なワークシェアリングを推進するために、昨年10月、日経連・連合は、「雇用に関する社会合意」推進を宣言し、あわせ、政府の雇用施策の充実を求めた（図表11）。政府もこの合意推進を支援する姿勢を示している。この労使合意は、日経連の雇用ポートフォリオの考え方を一層発展させることになる。

もちろん、日経連・連合の合意および政府支援を含めた社会合意を具体的に推進するには多くの課題がある。従来にない働き方を検

図表 11 日経連・連合「雇用に関する社会合意」推進宣言

| |
|--|
| <p>平成 13 (2001) 年 10 月 18 日</p> <p>日本経営者団体連盟 / 日本労働組合総連合会</p> <p>日経連・連合は、平成 11 (1999) 年 10 月、労使「雇用安定宣言」において、深刻な雇用情勢を打開するために労使が最大限の努力を傾注すべきこと、および雇用安定と雇用創出に向けて、それぞれが社会的役割を果たしていくことを確認した。</p> <p>しかし、わが国景気が長期停滞する中、不良債権処理など構造改革が今後具体化するに加え、米国における多発テロにより世界経済は同時不況の様相を強めていることから、国内の雇用情勢は今後一段の深刻化が懸念される状況である。こうした状況を打開するため、上記平成 11 (1999) 年宣言の趣旨をさらに発展させ、日経連・連合は下記事項につき、最大限の努力を傾注することを合意する。あわせ、政府施策の一層の充実を要請し、ここに政労使による「雇用に関する社会合意」の推進を期すものである。</p> <p style="text-align: center;">記</p> <p>1 . 雇用の維持・創出に関する社会合意の推進</p> <p>雇用情勢が一層深刻化する当面の事態を打開するため、日経連・連合は次の事項につき、最大限の努力を傾注するとともに、個別企業労使への働きかけを行なうことを合意する。</p> <p>(1) 当面の施策として</p> <p>経営側は、雇いを維持・創出し、失業を抑制すること。</p> <p>労働側は、生産性の向上やコスト削減など経営基盤の強化に協力するとともに、賃上げについては柔軟に対応すること。</p> <p>(2) 雇用の維持・創出を実現するため、日経連・連合は多様な働き方やワークシェアリングに向けた合意形成に取り組み、労使は雇用・賃金・労働時間の適切な配分に向けた取り組みを進めること。</p> <p>(3) 労使は、仕事に応じた適正な評価と公正な処遇、職業能力の向上、労働時間管理の適正化、働き方の改善などに取り組むこと。</p> <p>2 . 政府に対する要請と政労使による社会合意形成の推進</p> <p>雇用対策の策定・実行に当たっては、政労使の緊密な協力が不可欠である。政府に対し、先に決定した総合雇用対策をさらに拡充するとともに、労使の合意実現を支援し、雇用の維持・創出のため、次の事項を実施するよう要請する。</p> <p>(1) 当面の施策として、一般財源を用いて、雇用のセーフティネットの一層の充実を実現すること。</p> <p>(2) 職業紹介が適切に再就職に結びつくよう、訓練内容の見直しや職業紹介機能の充実を図ること。</p> <p>(3) 税制や規制の改革などによって、住宅、情報通信、環境、福祉・医療などの分野をはじめとして新事業の育成を支援し、新たな雇用機会を創出すること。</p> <p>また、地域における労使及び政労使による雇用創出プランの取り組みを支援すること。</p> <p>(4) 働き方の選択肢を拡大するため、税制・社会保障制度の早急な見直しを行なうとともに、そのための環境整備に努めること。</p> <p>上記の取り組みを実現するため、政労使雇用対策会議などを通じ、政労使による社会合意形成を推進する。また、日経連・連合は、施策の具体化を図るための検討の場を設置する。</p> <p style="text-align: right;">以 上</p> |
|--|

討する姿勢が望まれることになり、こうした多様な雇用形態の導入にあたっては、その処遇や人事管理のあり方等（年功的な賃金・退職金制度、労働時間管理と賃金のあり方や税・社会保障のあり方など）を中心に、解決すべき問題は数多い。今後は、企業内外の労働市場において、多様な労働力を新たな仕事に適応させ、育成していく「雇用適応能力」の高い社会をつくっていくことが大きな課題となる。

4．人事・賃金制度の改革を進めよう

雇用形態の多様化を踏まえて、今後の人事・賃金管理については、きめ細かく運用する必要がある。

これからの賃金体系・人事制度の基本は、企業への貢献度に応じた処遇を徹底することである。貢献度をどのように測定するかは企業の実情によって異なるが、少なくとも、仕事（職掌・職種）と責任（経営上の役割・経営への影響度等）の差異に応じてその成果を適切に評価することが必要である。一般に、年齢・勤続・学歴等属人的な要素が重視されがちだが、それらが貢献・成果に結びつかない場合は、それらの要素を極力除く運用が大事である。

もちろん、人事賃金管理は企業運営の方針によって異なるが、一般的には、勤務期間の短い従業員に対しては、職務の価値を反映したその時々市場価格を踏まえた上で、短期的な貢献・成果を処遇に反映すべきである。長期勤続の従業員については、一般職層の間は、職務の差異に応じつつ、職能給管理で運用し、管理・専門職層は職務の価値に即した貢献・成果を基本とする。なかで生産職にお

いては、技能・技術の向上・伝承の観点から熟練の形成を重視した処遇という観点も大切である。

いずれにせよ、個々人の成果・貢献に応じたメリハリの効いた処遇が肝要であり、何より、人事評価を納得性の高いものにする必要がある。適正な人事評価を通じて、適材適所の人材配置と個々人の職業能力の向上に資す運用が大事である。

創造的科学技术立国を実現するためには、基本的に企業人材の質的向上が不可欠であり、個別企業において、すべての人材の活用と育成が重要である。

5 . 労働市場改革の推進を

上述のとおり、われわれは、基幹的従業員の長期継続雇用を柱に、多様な働き方を組み合わせた雇用形態が必要と考える。こうした多様な雇用形態を可能とし雇用適応能力の高い社会を構築するためには、企業内外の労働市場のあり方を改革していくべきである。

経済のグローバル化に対応し、わが国内の労働市場も変容を迫られており、「どういう労働市場が日本にとって最も望ましいか」を考えると、とくに、以下の4つの条件を満たす必要がある。

「移動性」～勤労者の自発的な転職を阻害しない市場

「柔軟性」～IT等技術改革への柔軟な対応等、労働力の需給を効率的にマッチングし得る市場

「専門性」～勤労者の専門能力の向上を促す市場

「多様性」～外国人、高齢者、女性などを十分に活用する市場

このような条件を満たし、労働移動が不利にならないためには、

企業内において過度に年功的な賃金・退職金・人事・教育制度の改革を進める一方、外部労働市場の改革が必要である。

とりわけ、わが国の労働市場に関しては種々の規制が多く、早急な規制改革が必要である。

すなわち、人材派遣事業においては、派遣期間の諸制限の撤廃、許可制の届出制への移行、物の製造業務や医療関係業務への派遣禁止の撤廃が重要である。また、民間職業紹介事業も許可制から届出制へ移行すべきであるし、雇用期間についての現行有期1年の上限を5年とし、選択肢を多様化すべきである。裁量労働制についても、みなし労働時間制でなく、アメリカの「イグゼンプション制」のように労基法上の時間規制適用除外とすべきであり、対象業務の拡大等抜本見直しが必要である。さらに、解雇規制の法制化が問題になっているが、解雇制限規定の設定や整理解雇の要件の法制化は行政の介入の増加やケースに応じた柔軟な判断の阻害につながるので反対である。

本来、労働法制は環境の変化に適切・機敏に即応すべきであるのに、常に現実の動きと齟齬を来たしがちである。改めて、政府に現実を見据えた迅速な対応を求めたい。地域別最低賃金に屋上屋を架す産業別最低賃金も廃止すべきである。

一方、連結経営が国際的に進展する時代には、グローバル企業の親子会社間で、国境を超えた人材の異動、活用が課題となる。国籍等を問わず、従業員個々人を重視した人事システムの整備が緊急のテーマとなる。

さらに、わが国は少子化が深刻化し、(若年)労働力の不足を補う

という観点から外国人の本格的導入を検討しなければならない時期に来ている。とくに、極度の人口減少が避けられないわが国において、今のうちから、技術者や留学生を含め、外国人の受け入れや移民の問題について、いかに環境整備を行うかについて論議を尽くし、早急に方向を定める必要があるのではないか。女性や若者、高年齢者の活用に一層真剣に取り組むと同時に、外国人受け入れに伴うさまざまな環境整備のコストも含めて論議・検討が望まれる。

足許の雇用問題への対処という観点にとどまらず、わが国の国家の将来像についてまで踏み込んで、真剣な検討と準備が必要である。