

エイジフリー社会における

雇用の課題

● 金属労協労働政策局

労働市場における大きな環境変化

日本の労働市場において大きな環境変化が進んでいる。その一つが、少子高齢化によって、戦後継続してきた過剰な労働力供給による買い手市場から、売り手市場への転換が進む可能性が高いことである。

他の一つは、産業の成熟化、経済の国際化、旧社会主義諸国の市場経済システムへの参入等により、戦後のキャッチアップ型生産から創造性・独創性が要求されるフロントランナー型への転換、量的労働から質的労働が求められるというものである。

1990年代後半の金融危機以降、政府の政策や企業経営・人事管理においても大きな変化が見られ、労働市場分野および労働基準分野における規制緩和、人員整理を伴うリストラが行なわれ、長期雇用や年功賃金の見直しが進み、個別人事管理や成果主義賃金の導入が広がっている。

同時に、最近になって非典型雇用労働者の増大や高齢化に伴う所得の二極化やニート、フリーターといった人々に対する認識が強まり、格差社会への不安が拡大している。さらに、社会を支える側と社会に支えられる側の人口バランスが急速に後者に傾きつつあることから、年金をはじめとした社会保障に対する将来不安が高まるなど、少子高齢化や労働市場をめぐる環境の変化の影響は大きい。

2006年6月に日本経団連が実施した「2006年春季労使交渉・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結果」によれば、35歳以下の正社員の雇用について聞いた質問では、「不足」(26.5%)、「やや不足」(52.2%)と答える企業が合計で78.7%に上っており、人材不足も顕在化し始めている。

このような認識は、既に10年以上前から識者の間では一般化しており、1994年には菅野和夫(当時東京大学教授)・諏訪康雄(当時法政大学教授)による「労働市場の変



化と労働法の課題(副題 新たなサポート・システムを求めて)」(労働研究雑誌1994年12月 No.418)という論文が発表され、その後の労働法改正は、ほぼこの論文の内容に従い集団的労働関係法から個別的労働関係法へと改正が進んできた。

また、旧日本経営者連盟は、1995年5月に「新時代の日本の経営」を提起した。この中で労働者を「長期蓄積能力活用型」、「高度専門能力活用型」、「雇用柔軟型」の3つのグループに分け、労働力の「弾力化」「流動化」を進め、総人件費を節約し、コスト削減を図ることを打ち出した。金属労協は、日本経団連のこのレポートに対抗して「ヒューマンな長

期安定雇用の確立」と「複線型処遇制度」の導入を柱とする第1次賃金・労働政策を1997年大会で確認し、情勢の変化を織り込みつつ、2004年に第2次賃金・労働政策を大会決定した。

諸外国に目を移せば、市場経済化が進んだアメリカにおいては、社会的格差の拡大など集団の欠如ゆえの機能不全や個別的ゆえの経済的非効率が認識され始めていると言われている。

また、日本ほど急激ではないものの、少子高齢化においても先行しているEU（欧州連合）においては、2000年のリスボン理事会（通称リスボン雇用サミット）において「フル就業」という目標を設定し、この目標を実現するために、①就業能力②企業家精神③適応能力④機会均等の4つの柱を策定している。2005年7月に採択された雇用政策指針では、包括的経済政策指針と雇用指針が事実上統合されることにより、「成長と雇用のための行動計画」に一本化された。その基本目標は、フル就業、仕事の質および生産性の向上、

社会及び地域的統合の強化—完全雇用、仕事の質と生産性の改善及び社会・地域の統合の強化を目的とした政策の実施としている。雇用に関する目標も従来の失業率から就業率へと変更している。

今後の日本の労働市場における重要課題

今後の日本の労働市場を展望するにあたり、重要な課題は、就業能力開発と就業能力に対応する均等な雇用機会の提供、仕事に見合った処遇の確保の課題である。

就業能力の向上について、戦後のわが国においては企業がその役割を担い、2006年7月に労働政策審議会より答申された「職業能力開発基本計画（案）」においても、「労働者の職業キャリア形成や職業能力開発に関しては、事業活動の主体である企業が事業運営上不可欠なものとして実施することが基本である」としている。しかし一方で、内閣府が実施した「企業における人材育成に関するアンケート調査」において、生産性の向上という観点から人材育

成においてどういった層を重視するかという質問の結果をみると、現場のリーダー、監督者や現場の正規雇用者、現場責任者の順に割合が高くなっているが、現場の非正規雇用者の人材育成が重要であるという回答は極めて少ない。正規雇用者と非正規雇用者の仕事内容が異なるため職業教育訓練の必要性が異なっている可能性はあることなどにも留意する必要があるものの、企業は非正規雇用者の人材育成をあまり重視していないという傾向が伺われる。このような現状においては、機会均等の観点から、若年層に広がっている非典型労働者への職業能力訓練と適切な処遇を伴った雇用機会の提供も大きな課題となっている。

ヒューマンな長期安定雇用を基本とした雇用システムの確立を

金属労協は、第1次および第2次賃金・労働政策の中で、「ヒューマンな長期安定雇用」を基本として雇用システムの確立を目指し、企業内教育や社会的な能力開発システムの充

実、雇用移動が不利にならないための社会的な能力評価基準に基づく賃金・労働条件の確立、60歳以降の就労確保を掲げてきた。この間の雇用情勢が厳しい時期には、自分の退職後の雇用より子供の雇用をとの指摘もあった。60歳以降の就労確保の取り組みは、年金支給開始年齢の繰り下げなどの影響を受け、当然のことであった。しかし、これからは、社会の特定階層に対する施策だけでは、今の日本が抱えている問題の解決には至らず、社会全体に対応した包括的な政策とその実現こそが求められている。

EUの政策をみても、日本の現状を見ても、エイジフリー社会においては、高齢者の雇用確保の観点のみならず、性や年齢などにかかわらず均等な雇用機会を確保することこそ重要であり、その立場で、「ヒューマンな長期安定雇用」を基本としての雇用システム確立という、第2次賃金・労働政策の具体的取り組みを展開していく必要がある。