

(2) 雇用形態の多様化

- 「正社員中心の長期継続雇用・年功序列賃金・フリンジベネフィット（企業内福祉）等」を特色とする、いわゆる「日本型雇用慣行」は、高度経済成長期に多くの企業において有効に機能した。しかし、経済成長が鈍化し高齢化が進む中で、「日本型雇用慣行」はゆらぎ、「多様な人材活用・即戦力採用・成果主義・能力給賃金」といった動きが、近年出てきている。
- 具体的には、「正規」の雇用者の割合が低下傾向にある一方、パート・派遣労働者・契約社員・業務委託等の「非正規」の雇用者の割合が上昇傾向にある。その背景としては、企業側の人材ニーズが変化し、契約社員、嘱託社員、パート・アルバイトに対するニーズが増加していることが考えられる。〈資料Ⅱ－5、6〉

	1971年	1992年	2002年
「正規」の雇用者数／雇用者総数（％）	87.5%	72.4%	63.1%
「非正規」の雇用者数／雇用者総数（％）	7.3%	20.0%	29.6%

（出所）総務省「就業構造基本調査」

- また、賃金体系や従業員に対する業績評価制度に関して、年功序列主義から成果主義への動きが一部企業において見られる。福利厚生費についても、これを絞り込む方針の企業の割合が増大している。〈資料Ⅱ－7〉

(3) 職業観の多様化

- カイシャに対する帰属意識の希薄化の傾向が見られる。また、仕事に対する価値観が変化し、それに伴い働き方が多様化している。〈資料Ⅱ－8～11〉
 - － 「仲間と楽しく働ける仕事」や「専門知識や特技が活かせる仕事」を理想的だと思う傾向や、余暇を志向する傾向が見られる。

(4) 若年者の雇用実態の変貌

- (2)において述べた雇用形態の多様化の中で、若年者の就労形態についても、1990年代以降、「正規の社員」の減少、「パート・アルバイト」「嘱託・その他」など「非正規の社員」の増加の傾向が顕著となっている。とりわけ「フリーター」³が急増している（特に1998年から1999年にかけて急増しており、2001年に417万人に達している。）。〈資料Ⅱ－12、13〉
 - － 「フリーター」と一口にいってもその内実は区々である。年収の分布も、週当たり就労時間の分布もかなりの幅がある（平均年収は約140万円であるが、幅広く分布している。また、週当たり平均就労時間は

³ 「フリーター」とは、学生、主婦を除く若年（15～34歳）のうち、パート・アルバイト（派遣等を含む）及び働く意志のある無職の人。（総務省「労働力調査特別調査」における定義）

約 39 時間であるが、「週 30 時間以上 50 時間未満」の者は約半数のみである)。<資料Ⅱ-14>

- 「フリーター」の職業意識をみると、正社員のそれに比べ、「仕事が面白くなければ辞めればよい」と回答する者の比率が高く、「より責任のある仕事をしたい」、「より専門的・高度な仕事をしたい」者の比率が低い。<資料Ⅱ-15>

- 就職後の早期離職率⁴をみると、俗に「七・五・三」現象と呼ばれる傾向が見られる（就職後 3 年目までの間において、中学卒の 7 割、高校卒の 5 割、大学卒の 3 割が離職するという現象）。<資料Ⅱ-16>

若年者（特に 20 歳代以下）の失業率をみると、2003 年において全体の失業率 5.3% に対して 8.5% と相対的に高い（1997 年以降、上昇傾向が顕著）。また、新卒者（特に大学卒、高校卒）の中で無業者数⁵が増加傾向にある（特に、1998 年以降の大学卒無業者比率が急激に上昇）。<資料Ⅱ-17、18>

(5) 女性や高齢者の就労状況

- 「15～64 歳の女性」の労働力人口は、戦後を通じて増加基調にある。その労働力率⁶をみると、高度経済成長期には低下傾向にあったが、1975 年以降上昇傾向に転じている。2002 年の 15～64 歳の女性の労働力率は 59.7% と、同年齢の男性（同 84.8%）を大きく下回っている。<資料Ⅱ-19>

- 年齢階級別労働力率のいわゆる「M 字カーブ」のくぼみは緩やかになりつつあるが、依然として存在する。なお、女性雇用者の約半数は、「非正規」の雇用者である。<資料Ⅱ-20>

- 「高齢者（65 歳以上）」の労働力人口は、現在まで増加してきているが、その労働力率をみると長期的に低下傾向にある（2002 年 20.7%）。<資料Ⅱ-19>

⁴ 「早期離職率」とは、各年の 3 月末に卒業して正社員になった人のうち、1 年目、2 年目、3 年目に離職した人の割合の合計。

⁵ 「無業者」とは、家事手伝いをしている者、外国の学校に入学した者、並びに国内の学校への進学者及び就業者に該当しない者で進路が未定であることが明らかなものを指す。「大学卒無業者」には、研究生として学校に残っている者及び各種専門学校・職業能力開発施設等へ入学した者も含まれる。

⁶ 「15～64 歳の女性の労働力率 (%)」= 15～64 歳の女性の労働力人口 / 15～64 歳の女性の人口

2. 有識者からのヒアリングの概要

樋口美雄 慶應義塾大学商学部教授

『仕事と暮らしにみる個人と企業の役割の変化；保障から自己責任
へ・拘束から自己選択へ・画一から多様へ』

(1) 日本型雇用慣行～戦後の右肩上がりの経済成長時代に対応した雇用形態～

- 「長期雇用、年功賃金、企業別労働組合」を特徴とする「日本型雇用慣行」は、生活給や雇用が長期的に「保障」される一方で、長い残業時間や辞令一本での転勤といった「拘束」を求める雇用形態である。企業規模（大企業、中小企業）や産業類型（製造業、非製造業）により違いは見られるものの、諸外国と比べれば総じて上記のような雇用慣行が存在している。
- 「日本型雇用慣行」はコストが高い人材システムであるため、右肩上がりの経済成長・企業成長が前提であった。また、製造業・建設業中心の産業構造、多数の若年労働者の存在、所得水準の低さといった諸条件も、それを可能にした背景であった。
- 人材育成については、従業員と企業との間でその果実を分け合う、いわば共同投資・共同回収の関係が成立し、企業の求心力（＝企業に対する忠誠心）を高めるという利点があった。しかし、その反面、人件費の固定費化を伴った。「拘束」に耐えうる人材を画一的に雇用管理するため、新卒一括採用を実施した上で教育訓練を施す形がとられたが、反面、女性や中途採用者等の疎外という問題も伴った。

(2) 個人と企業の関係 ～「保障と拘束の関係」から「自己責任と自己選択の関係」へ～

- 1990年代後半に入り、期待成長率の低下、サービス業の拡大、高齢化の進展、企業倒産・リストラの増加など経営環境の変化に対応するため、企業は、人件費の固定化回避や柔軟な人材活用を求めて、給与体系を見直し、保障の対象となる正社員を削減し、保障の対象とならない非正規雇用者（有期雇用・パート・派遣・請負等）を増やす方向へ人事政策を転換させる傾向にある。
- 教育訓練は全員参加型から一握りの幹部候補生に対する集中投資型に変わってきている。カイシャを通じた雇用・生活保障機能が低下するなど、個人の不確実性が高まり、生活上のリスク構造が変容する中で、今後は「自己責任と自己選択」が求められることになる。また、非正規雇用者が増えることにより、社会格差が拡大し、階層化が生じつつある。

(3) 就労に関する構造変化が生み出す課題

- 「企業による保障の時代」から「個人が自己責任を取る時代」へ向かい、個人にとってのリスク構造が変容する中で、これに対応した環境整備が必要である。
 - 「画一的人材の画一的働き方」から「多様な人材の多様な働き方」への変化に対応し、働き方、働き方に中立的な諸制度の改革が必要である。(例えば、働き方や職業観の多様化に伴って、年々の所得が大きく変動することが考えられるが、これに対して、画一的な働き方を念頭に置いて作られてきた諸制度をどのように改革していくか等が検討課題となり得る。)
 - 低所得の非正規雇用者の増加に伴い、社会階層の固定化を回避することが重要である。このため、自己啓発をどのように促していくかが課題である。

大久保幸夫 株式会社リクルート ワークス研究所 所長
『就労を取り巻く構造変化』

(1) 企業の人材マネジメントの変化

- 戦後 50 年の間に適応してきた企業の人材マネジメントが低成長経済の下で変化している。具体的には、以下のような状況が見られる。
 - ・ 新卒一括採用の位置付けの低下や早期選抜の定着など、これまでの「新卒一括採用⇒入社年次管理⇒定年退職」というプロセスのゆらぎ。
 - ・ 正社員中心の長期継続雇用から、多様な人材を活用する人材ポートフォリオ導入への移行。
 - ・ 企業内人材育成が行き詰まり、教育訓練は、全員参加型から、新入社員と次世代リーダー候補に集中的に教育投資する形へ移行。

(2) 労働者の就業意識や就業形態の変化

- 労働者の就業意識や就業形態にも以下のような変化が生じてきている。
 - ・ 労働者、特に若年者の職業観が変化（収入に対するこだわりが低く、「自分の成長」や「自分探し」のために仕事をする）。
 - ・ 就業形態が多様化し、正社員が減少する一方（5年間で正社員数は約400万人減少）、非正規雇用者が増加（特に業務委託者）。
 - ・ 収入補填を目的とした副業志向の高まり（マルチプル・ジョブ・ホルダー、ムーンライター）。

この背景には、成功モデルの欠如（よい学歴やよい会社でもはや成功を保障しない）やサラリーマン価値の失墜（上司にペコペコ、疲れている、リストラ）

等の影響もあると思われる。

(3) 就労に関する構造変化が生み出す課題

- 職業能力を高めるため、企業内人材育成に代わって、個人の主体的な学習を支援する人材育成の仕組みが必要となる。
- 低所得の非正規雇用者の増加に伴い、「正社員+主婦パート」を想定した標準的な家族モデルは限界となり、今後フリーター夫婦など夫婦共働型低収入家族が増加することが予想される。これを踏まえた社会制度の見直しが必要となる。
- 業務委託など「雇われない働き方」が増加する中、正社員を念頭において形成されてきた「企業組織」依存の諸制度の見直しが必要となる。