

変革期における企業の対応とその影響

～雇用形態の二極化～

予算委員会調査室 石原 淳

1. はじめに

我が国経済は、1990年代前半以降、いわゆるバブル崩壊後の景気低迷が長期化し、90年代後半からは不良債権問題が顕在化するとともに、デフレが顕著になった。その結果、90年代平均で日本の実質経済成長率は1.5%と、80年代平均の3.7%と比べて大きく落ち込んだ。その後、好調な海外経済を背景に02年2月以降、景気はようやく回復過程に入り、以後も主に輸出関連企業に牽引される形で景気は回復基調を続けている。我が国経済が90年代以降の長期景気低迷から脱した背景の一つとしては、深刻な不況に対して多くの企業が賃金カットや余剰人員整理といった厳しいリストラ策を行ったため、雇用、設備、債務といったいわゆる3つの過剰への対応が進み、企業体質が大きく改善した点が挙げられる。しかし、この間、高度成長期以来の日本的経営システムが徐々に見直しを迫られる中、好業績を収める企業の中でも、非正規雇用の拡大により労働者間の賃金格差が拡大するなどの新たな問題も生じてきている。

長期の景気低迷、経済のグローバル化の進展といった企業を取り巻く環境が大きく変化する中、企業部門は3つの過剰の解消に取り組んできたが、本稿では特に、人件費抑制への取組を中心とする企業の対応や景気回復下において企業間で生じる業況感の格差について整理を試みるものとする。

2. 長期化する景気低迷を背景とした企業の対応

2-1. 90年代の景気の長期低迷から景気回復へ

我が国経済は90年代前半以降、バブル崩壊後の景気低迷が長期化し、実質GDP成長率は80年代後半の3～6%程度から、90年代前半には1～2%程度に低下した。90年代後半に入ると、95、96年度にいったんは回復したものの、その後、不良債権問題の顕在化やデフレの進展の影響もあって成長率は大幅に落ち込み、97～01年度には2000年度を除きほぼゼロからマイナス成長となった(図表1)。また、デフレが深刻化する中、実質成長率のみならず、名目成長率がゼロないしマイナスとなることも多く、98年度以降はいわゆる名実逆転の状態が続いた。この間、GDPの6割を占め、景気の安定要因であった個人消費の低迷に加え、設備投資も大きく落ち込んで、前年度比マイナス成長となる

こともあった。雇用面でも、完全失業率は 95 年度に 3 % を、98 年度に 4 % を超え、02 年度にはピークの 5.4% まで悪化し、有効求人倍率も 0.5 倍程度へ低下するなど、90 年代前半から 2000 年代初頭にかけて我が国経済は未曾有の長期低迷を続けることとなった。

その後、米国、中国を中心とする好調な海外経済等を背景に、02 年 2 月以降、我が国経済はようやく回復過程に入

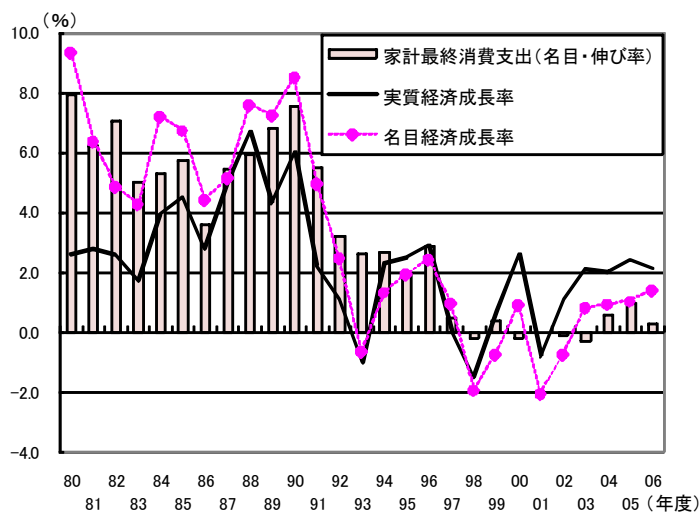
った。輸出関連の企業を中心に収益、設備投資の増加が続き、こうした企業に牽引される形で景気は回復基調を維持し、今次の景気回復は、06 年 11 月に戦後最長のいざなぎ景気 (57 か月) を期間において上回り、07 年度も実質 2 % 程度の成長が続くと見込まれている。

今回の景気回復過程においては、特に輸出関連の大企業を中心とした企業的好調さが目立っている。長期の景気低迷が続く中、90 年代末から 2000 年代初めにかけて厳しいリストラによる企業体質の強化が大きく進んだといわれているが、その際には経済のグローバル化が進展し、諸制度が変化する中で、非正規雇用の拡大など企業行動のパターンが大きく変化してきたことが注目される。

2-2. 3つの過剰への対応

バブル期における日本企業は、空前の好景気の下、拡大戦略をとり続け、多額の資金を借り入れ、設備を増強し、雇用を増加させた。しかし、バブル崩壊とともに、多くの企業は「雇用」「設備」「債務」のいわゆる 3つの過剰を抱え込むことになり、企業活動は長期にわたり低迷した。近年、我が国経済は、ようやく 90 年代の長期低迷から脱したが、その背景の一つとして、これら 3つの過剰への対応が進んで、企業体質が大きく改善することになった点が挙げられよう。90 年代後半に入ると、企業は、人員のリストラや余剰設備の廃棄を進めると同時に、債務を圧縮することでバランスシートの健全化を図った。人件費や利払い費の削減は損益分岐点を低下させ、バランスシートの健全化は財務体

図表 1 経済成長率と消費の推移



(注) 1980年度は68SNA (1990年基準)、1981~1994年度は93SNA (1995年基準 (固定基準方式))、1995~2006年度は93SNA (2000年基準 (連鎖方式))

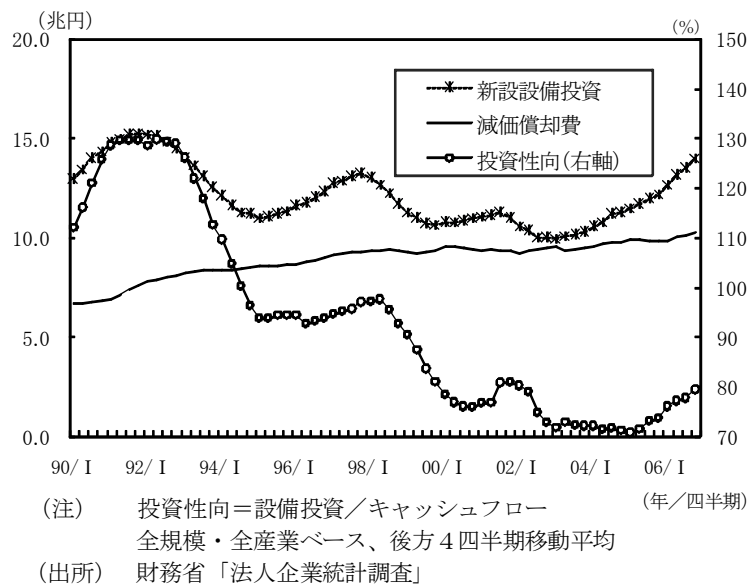
(出所) 内閣府「国民経済計算年報」

質の強化をもたらした。以下、3つの過剰問題に対する企業の対応をみる。

まず、雇用面では、日銀短観の雇用人員D I（「過剰」－「不足」社数構成比：％ポイント）によると、全産業規模合計では、93年以降雇用過剰の状態が続いてきたが、多くの企業で、希望退職者の募集や解雇など厳しい雇用調整が行われ、03年ごろから過剰感が徐々に弱まり、05年以降は人手不足の状態に転じた。ホワイトカラーを中心に雇用の過剰感が強く残っていた製造業でも、06年以降同D Iはマイナス水準に入り、雇用不足感が鮮明になっている。

次に、設備については、日銀短観の生産・営業用設備D Iによると90年代初めより一貫して設備過剰な状態が続いてきたが、04年には設備過剰感もほぼ解消されるに至っている。この間、企業は新規の設備投資を抑制する一方で既存設備の除却を進め、特に02年から03年にかけては減価償却費が設備投資額の水準に迫るほどであった(図表2)。

図表2 設備投資と減価償却の推移



その後、輸出関連企業が主導する形で景気回復が進む中、過去に積み上がった資本ストックや不稼働資産の除却が進んだこともあり、これまで手控えられてきた新規設備投資が活発になってきている。ただし、近年でも投資性向が100%以下で推移していることから、企業はいまだに設備投資の規模自体をキャッシュフローの範囲内に収めており、貯蓄超過の状態が続いていることがわかる。これは、国内需要の成長見通しが低いこと等により、企業の設備投資に対する不安が払拭しきれていないことが影響していると考えられる。

また、債務についても、有利子負債のキャッシュフロー比率は低下してきており、雇用と賃金の両面から人件費を抑制し、設備投資をキャッシュフローの範囲内で賄うことで、余剰資金を返済に充ててきたことが推察される。図表3をみると、全産業では、有利子負債のキャッシュフロー比率は94年度に12%を超える水準であったものが、95年度以降徐々に低下し、近年では6%程度にまで半減している。製造業・非製造業別にみると、負債比率の調整速度は非製造業の方が速いものの、比率の値自体は依然として非製造業が高い水準にあり、

製造業が 06 年度 4 % 程度であるのに対して、非製造業では 8 % 程度となっている。

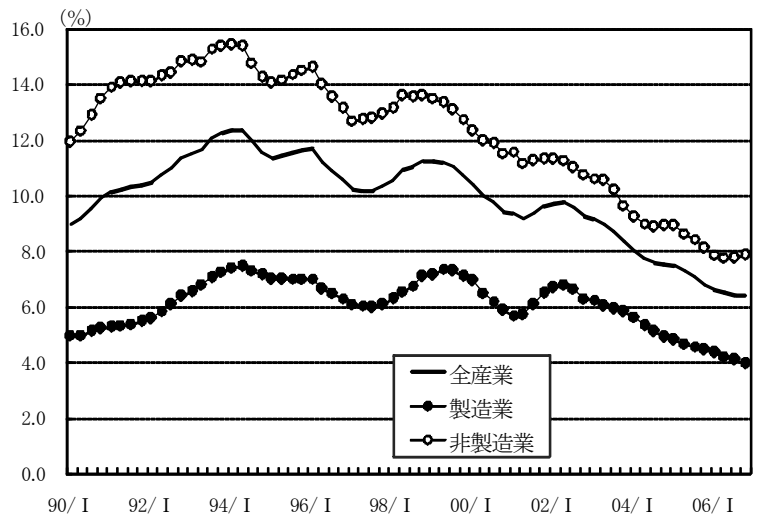
以上のように 3 つの過剰はおおむね解消され、企業体質の改善は進んだが、企業を取り巻く様々な環境の変化の中で、とりわけ 90 年代以降顕著になった人件費抑制への取組は、企業行動に大きな構造的変化をもたらし、近時の景気回復過程でも

そうした変化は継続している。このことは、1980 年代に日本経済の高成長の源泉たる制度として挙げられてきた「年功序列賃金」と「終身雇用」という日本的経営システムが大きく変化しつつあることからもうかがい知ることができよう。

3. 停滞する給与と増加する配当、内部留保

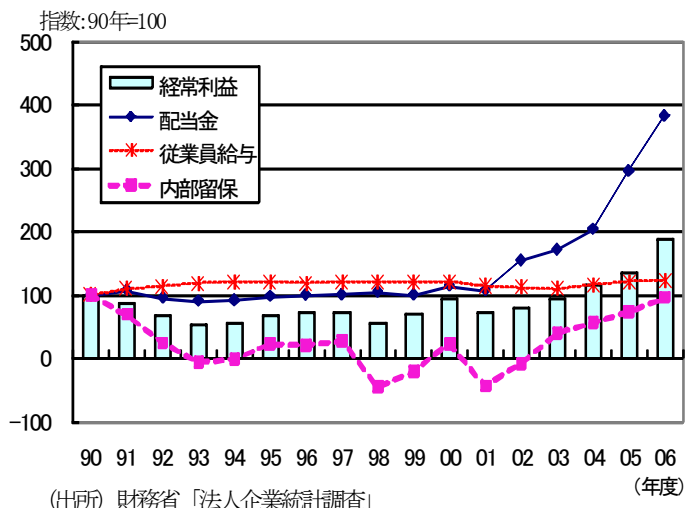
企業自身のリストラ努力と金融の量的緩和や好調な外需に支えられて、2004 年度には経常利益がバブル期の水準にまで回復し、その後も増加を続けている。しかし、過去最高益を上げる企業が増える中、家計所得の低迷が続いている。企業の利益配分は、従業員給与のほか、配当、内部留保等に分けられるが、近年の状況を見ると従業員給与は横ばいであり、15 年前とほぼ同水準である。一方、経常利益が増加する中、株主に対する配当金は大幅に増加している。配当金総額は 2002 年度以降急激に増加し、

図表 3 有利子負債とキャッシュフロー比率の推移



(注) 有利子負債＝長期借入金＋短期借入金＋社債 (年/四半期)
有利子負債キャッシュフロー比率＝有利子負債／キャッシュフロー
全規模ベース、後方 4 四半期移動平均
(出所) 財務省「法人企業統計季報」

図表 4 企業の経常利益とその配分先



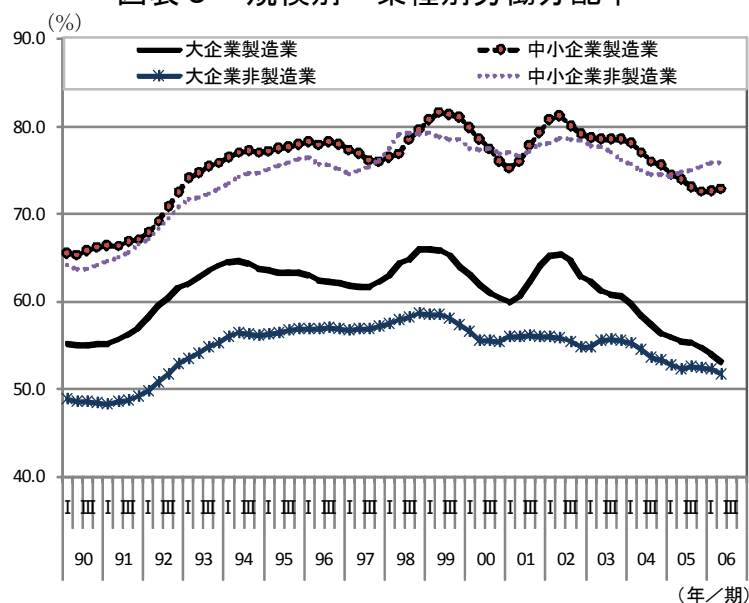
(出所) 財務省「法人企業統計調査」

90年代の4兆円程度から、06年度には16兆円に達して90年代の4倍近い水準となっている(図表4)。配当金が増加する背景には、近年、企業経営において、株の持ち合い解消や銀行離れが進む中で、大企業の多くが株式発行を始めとする直接金融市場での資金調達割合を高め、企業が役割の高まった株主に対するリターンとしての配当金を重視することとなった点が挙げられる¹。また、先述したとおり、景気回復が続く中でも、企業は設備投資などに対して慎重な姿勢を崩さず、借金に頼らずにキャッシュフローの範囲内で投資を行っている。その結果、02年度以降、配当とともに内部留保も増加基調にある。

また、企業会計制度の改正を背景に、規模拡大、売上げ重視からキャッシュフロー重視の経営へという流れもあって、人件費を始めとする固定費を削減することで営業キャッシュフローの改善を図ろうとする姿勢が目立っている。このような人件費抑制の姿勢は、景気回復期でも基本的に変わっておらず、従業員給与の水準は現在に至るまで抑制基調が続いている。こうした傾向は、グローバルに展開し、中国を始めとするアジア諸国との価格・品質競争にさらされている製造業で特に顕著になっている。

そして、近年の企業の人件費抑制という姿勢は労働分配率の推移にも反映されている。労働分配率は、バブル崩壊後の不況下でも高止まりしていたが、2000年代に入り、景気回復が進む中でも、顕著に低下している(図表5)。この理由としては、第一に、企業が過剰債務を抱えたため従業員給与の増加より債務返済を優先するほか、先述のように、配当、内部留保の確保を重視したこと、第二に、景気回復期といっても、全体としては成長率1~2%程度で、しかも企業は、グローバル化が一段と進む

図表5 規模別・業種別労働分配率



(注) 後方4四半期移動平均
 労働分配率=人件費/付加価値額(経常利益+支払利息・割引料+減価償却費+人件費)
 (出所) 財務省「法人企業統計季報」

¹ 独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書 NO. 61」

中、先行きの業況に慎重な姿勢を崩しておらず、非正規雇用の増加などにより、人件費増加につながりにくい経営を続けていること、第三に、成果主義賃金の導入といった制度面の変化が企業全体の人件費の抑制につながったこと等が考えられる。実際、成果主義を採用した企業では、収益の状況が賃金に反映されにくくなっており、いったん労働分配率が低下した後も、引き続き収益増加の割に賃金上昇が抑制される結果を生んでいる²。

労働分配率を規模別、業種別にみると、大企業よりも中小企業で高く、製造業よりも非製造業で高くなっている。これは、中小企業や非製造業の方が、資本装備率（有形固定資産（建設仮勘定を除く）/従業員数）が低く、資本への支払いが小さいことが影響していると考えられる³。それゆえ、輸出関連の大企業、製造業などでは人件費が抑えられる中で企業体質の改善が進んだが、中小企業、とりわけ中小非製造業では人件費の大幅削減は難しい企業が多く、企業体質の改善を進めるのも容易ではない。

従来、我が国の労働分配率は諸外国と比べて高く、このことが企業の成長を妨げているとの指摘もあったが、近時みられる労働分配率の低下は、日本企業の経営の在り方が欧米に近づいて、株主重視や取締役の機能強化を図っている結果であると言えよう。ただし、労働分配率は企業の規模や業種によって異なっており、中小企業では依然高い水準にある。また、非製造業については足下で下げ止まり感がみられ、非製造業の生産性向上は近年の政策の大きな柱となっている。消費を拡大させて持続的な景気回復を図るためにはこれ以上の労働分配率低下は避けるべきとの意見もある中で、我が国の企業体質をいかに改善させていくかは今後の経済政策を進めていく上での大きな課題であろう。

4. 雇用調整による非正規雇用の増加

ボーナス減額等の給与引下げや、成果主義の導入といった制度面の変革に加え、非正規雇用の拡大が人件費抑制に果たした役割は小さくない。

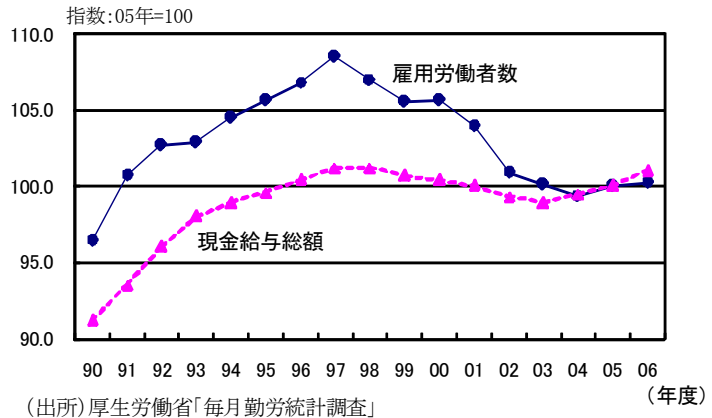
まず、近年の労働者の状況をみると、戦後一貫して増え続けていた雇用労働者数は1997年度をピークに減少に転じた（図表6）。そして、こうした状況の中、パート・派遣・請負といった雇用弾力性が高い非正規雇用者比率は上昇を

² 内閣府政策統括官室「企業の賃金決定行動の変化とその背景」2006年2月

³ 2005年度の資本装備率は、法人企業統計調査によると、資本金3億円以上かつ従業員数300人以上の大企業で875万円/人、うち製造業で1,160万円/人、資本金3億円未満または従業員数300人未満の中小企業で442万円/人、うち製造業で569万円/人となっている。

続け、04年1月施行の改正労働基準法における有期労働契約期間の延長、同年3月施行の改正労働者派遣法における製造業への派遣解禁等の制度改正が相次いだこともあって、近年でも非正規雇用の増加基調は続いている(図表7)。バブル崩壊後も増加の一途をたどっていた労働者の現金給与

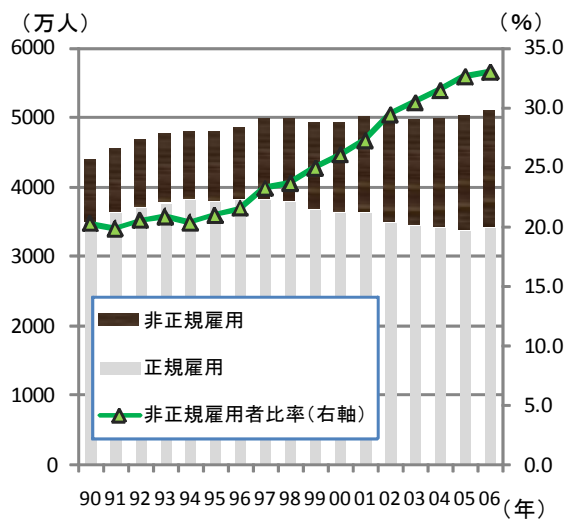
図表6 現金給与総額と雇用労働者数の推移(事業所規模5人以上)



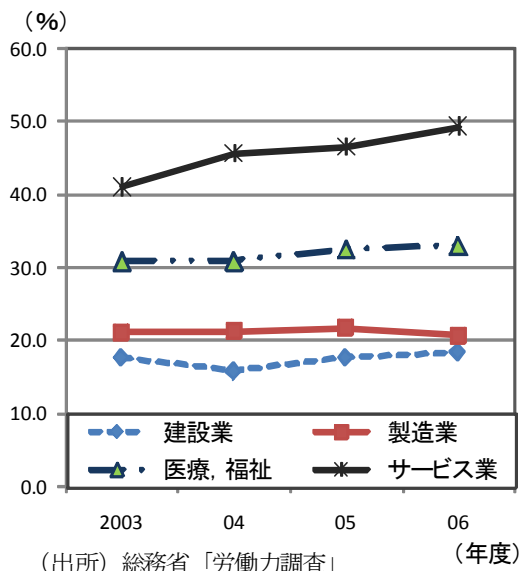
総額が97年度以降下落し始めた背景には、景気低迷による雇用者全体の給与水準の低下とともに、正規雇用の60%程度と低い給与水準の非正規雇用の増加が挙げられる⁴。

非正規雇用者比率の伸びを業種別で見ると、とりわけサービス業で際立っている(図表8)。これは、製造業などに比べて、技術革新による大幅な労働生産性向上が困難な業種が多く、また、比較的高度な専門性を要しない業種が多いこと、あるいは、専門性が高くてもコンピュータ関連など代替性の高い職種が

図表7 正規・非正規雇用者数と非正規雇用者比率



図表8 産業別非正規雇用者比率



⁴ 厚生労働省「賃金構造基本調査」2006年

多いことなどが影響していると考えられる。他方、製造業においては、役員を除く雇用者に対する非正規雇用者の比率は近年 20%前後で推移しており、他の業種と比較すると正規雇用者の比率が高い。しかし、中国を始めとした海外からの安価な製品流入が増加するなど競争力強化が課題となる中、先述した製造業への労働者派遣が解禁されたこともあり、今後も非正規雇用者の比率がある程度水準を維持する可能性は高い。また、雇用者として統計に現れない請負労働者の増加も想定され、厚生労働省の派遣労働者実態調査報告（04年）によれば、既に製造業の請負事業で働く請負労働者は 86 万人余りに上っている⁵。

景気拡大が続く中でも、非正規雇用者は増加し続け、06年には雇用者全体の 33%以上を占めるに至っている。これは、企業のコスト削減意識が引き続き強く、当面は一定の範囲で非正規雇用を確保しておくことで人件費の柔軟性を確保しようとするねらいがあることを示していると言えよう。

5. 景気回復下で拡大する企業間での業況感の格差

5-1. 企業規模間・業種間でみられる回復の差

2002年初頭より続く景気回復局面は、現在も持続しているとみられている。しかし、5年を超す長期の景気拡大にもかかわらず、好況の実感に乏しいのが実情であろう。2007年度の年次経済財政報告は、この点について「家計部門への波及の弱さや企業ごとの収益のばらつき」が影響していると分析している。これは、景気上昇局面が続く中で、人件費抑制を始めとした企業のリストラ努力と企業行動の変化などを通じて、全体として企業体質は改善したが、企業規模別、業種別、地域別に比較すると、改善の度合いに大きな違いが生じてきていることを示している。

各種指標を見比べると、昨今の企業収益の回復は製造業を中心とする大企業に偏っていることが分かる。まず、企業規模別に見ると、日銀短観では、大企業の業況判断DIは2003年後半からプラスの領域に入り、その後も 20%ポイント前後で安定しているのに対し、中小企業については非製造業がいまだにマイナスの領域にとどまっており、製造業についても大企業より 10%ポイント以上低い水準にある（図表9）。

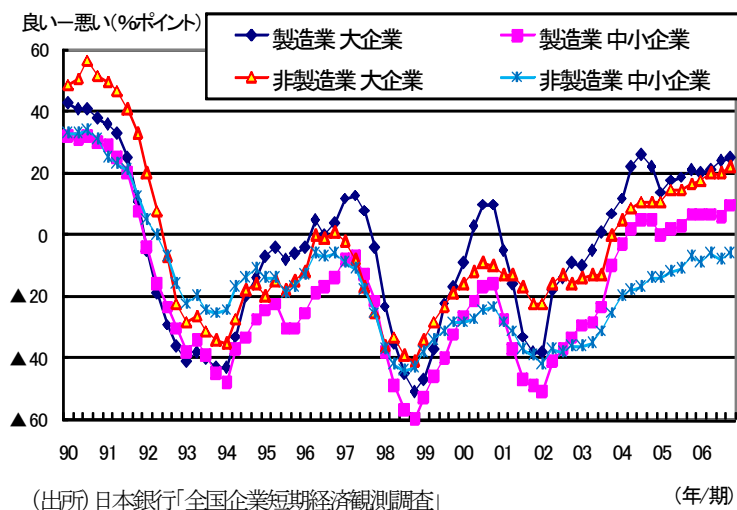
⁵ 製造業では、人材会社等から事実上、労働者の派遣を受けているのに、形式的に請負と偽って、労働者派遣法に基づく使用者責任や労働安全上の責任を免れようとする、いわゆる「偽装請負」が横行していた。06年7月以降、朝日新聞による一連の報道等で社会的に注目を浴びたが、いまだに完全に解消されたとは言い難い状況にある。この問題については、朝日新聞特別報道チーム「偽装請負一格差社会の労働現場」（07年5月）に詳しい。

また、製造業・非製造業別にみると、製造業では国際競争力が高い自動車や造船・重機等では企業規模にかかわらず景況感が上向きであるのに対して、繊維、木材・木製品などでは大企業に偏った回復にとどまっている。

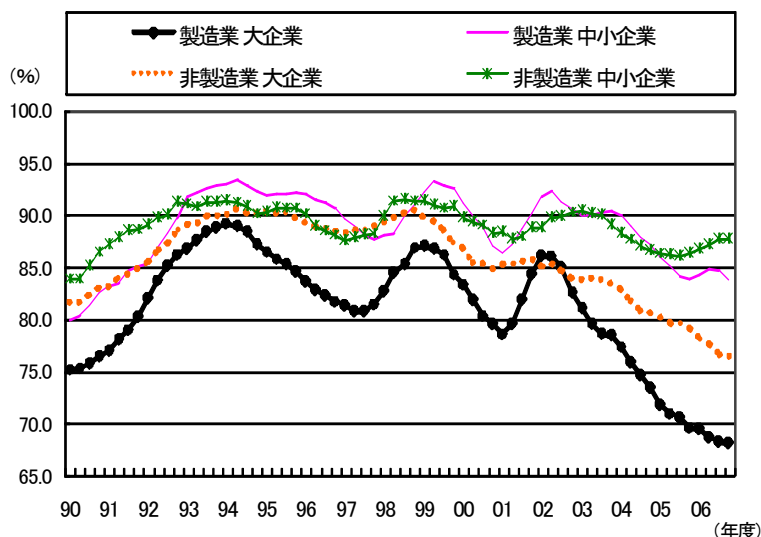
非製造業については、サービス業を中心に国内需要に依存せざるを得ず、今後、人口減少による市場規模の縮小も予想される中、特に中小企業の景況感の低迷が目立つ。損益分岐点の売上高に対する比率を比較しても、2006年の数字で、大企業については製造業が70%以下、非製造業でも75%程度まで低下させているのに対して、中小企業は製造業・非製造業いずれも85%程度と大きな開きがあることがみてとれる(図表10)。

総じて中小企業の業績が足踏みしている理由としては、第一に今回の景気拡大が輸出主導であるという点がある(図表11)。02年以降の景気回復は輸出が主導する形で進んできており、足下でも実質GDP成長率に対する輸出の寄与率は約60%を占めるなど極めて高い。実質GDPに占める需要項目の比率についても、90年代には輸出は7~8%と設備投資の半分程度の水準であったのに対し、02年以降急速に増加し、07年第1四半期の輸出は15%程度にまで上昇するなど設備投資に匹敵するほどのシェアを占めている。このような輸出拡大

図表9 業況判断DIの推移



図表10 損益分岐点比率(規模別・業種別)

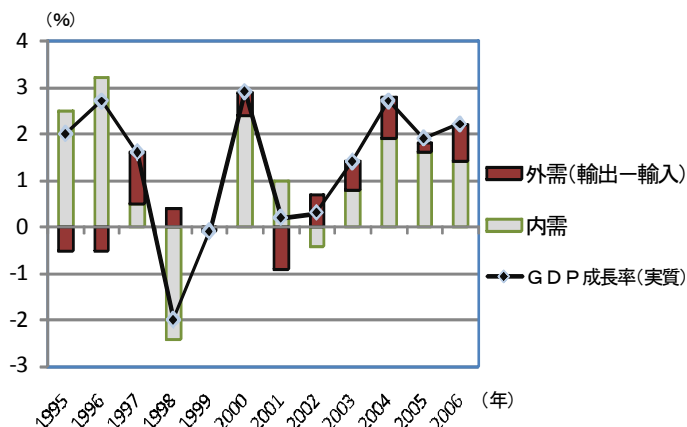


は、貿易財を扱うグローバル化した大規模製造業の業績を改善させる一方、非製造業や海外展開するに至らない中小企業への波及効果は弱い。

第二には、中小企業の財務体質が相対的に脆弱であるという点がある。例えば中小企業は直接金融市場での資金調達が難しく、銀行や信用金庫などからの借入に頼っている部分が多い。それゆえ、銀行の貸出態度の変化や金利上昇等の影響を受けやすく、仮に今後、金利が上昇すれば、その分の利払いが経営を圧迫することになる。また、規模の小さな中小企業ではコスト削減にも限界があり、原材料価格の高騰など仕入価格の上昇が続く一方で、価格交渉力が弱いため、仕入価格の上昇をどこにも転嫁できない状況

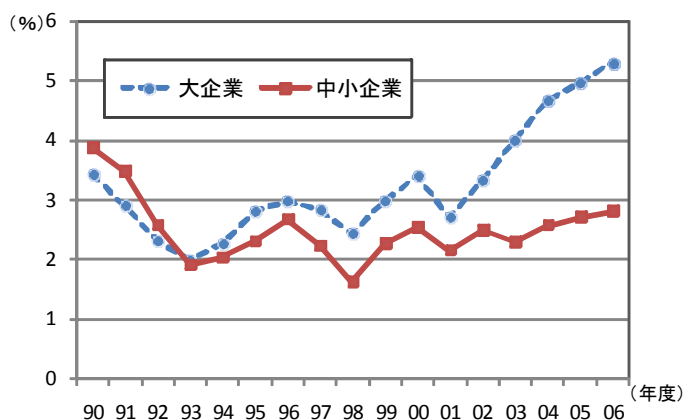
が続く可能性が高い。経常利益を売上高で除した売上高経常利益率をみると、93年度では大企業、中小企業ともに2%程度であったが、06年度には大企業が5%以上であるのに対して、中小企業はいまだ2%台にとどまっている（図表12）。人的資本への依存度が高い中小企業では、大企業のような大幅な人件費の引下げが困難であり、景気回復に伴う雇用の増加がそのまま人件費負担の上昇につながっている面もあるとみられる⁶。

図表 11 GDP成長率と内・外需別寄与



(出所) 内閣府「国民経済計算」

図表 12 売上高経常利益率の推移



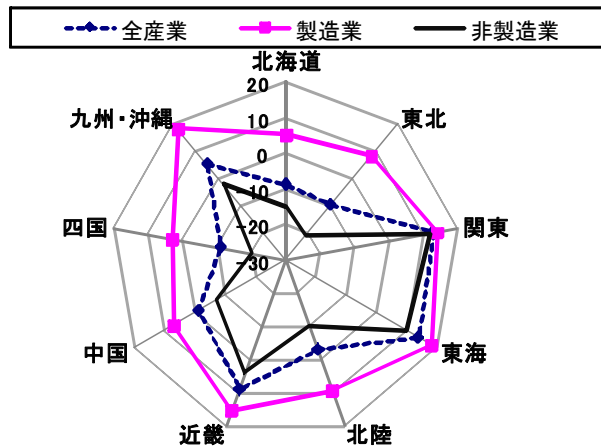
(注) 大企業: 資本金10億円以上、中小企業: 資本金2000万円~1億円
(出所) 日本銀行「短期経済観測調査」

⁶ 中小企業金融公庫総合研究所「中小企業動向トピックス NO.13」

5-2. 地域間で差が大きい業況感

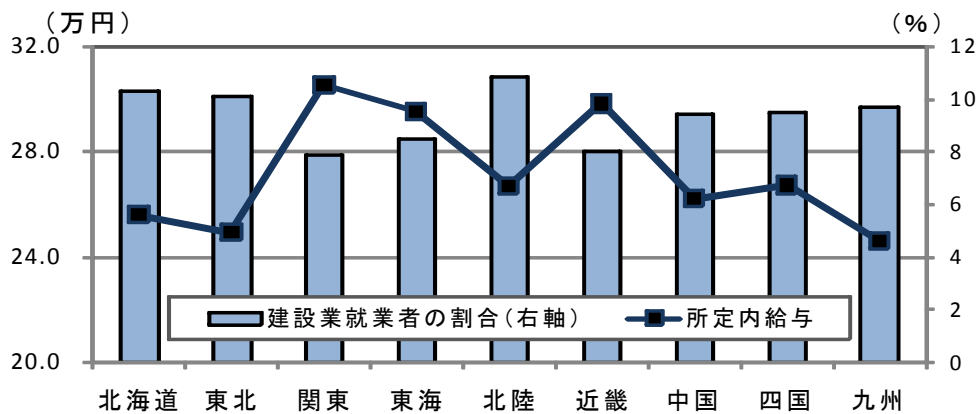
都市と地方の間での景況感にも差がみられる。地域別の業況判断D Iによると、製造業については総じて改善傾向にあるものの、非製造業の大幅なマイナスに引きずられて、北海道、東北、北陸、四国では全産業単位でもマイナスとなっている（図表 13）。地域別の所定内給与の金額を比較しても、大都市部を抱えた地域で高く、北海道、東北等では低い水準にあることが分かる（図表 14）。業況感の改善の遅れている地域には、今回の景気回復の主役である輸出関連の製造業が少ない一方、建設業・サービス業など非製造業の占める割合が高く、景気上昇過程の中でも、景況感の回復につながりにくくなっている。

図表 13 地域別業況判断D I（2007年7月）



（出所）日本銀行「地域経済報告」

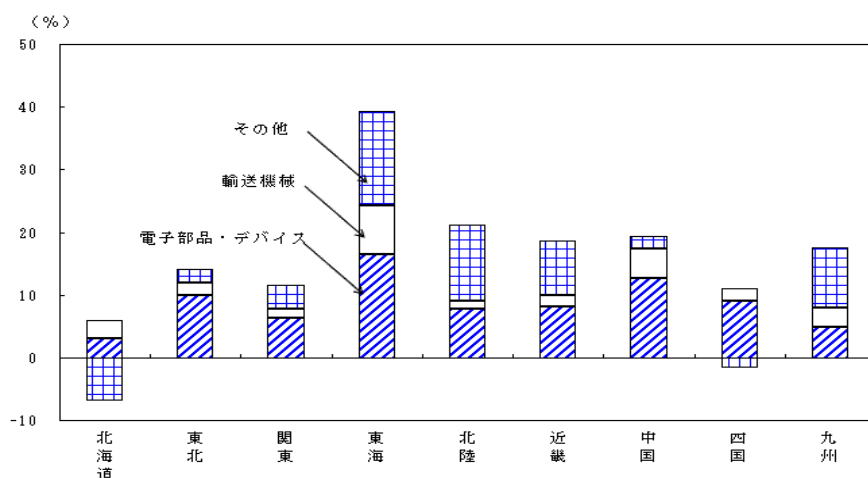
図表 14 全産業就業者に占める建設業就業者の割合と所定内給与額（2006年）



（出所）総務省「労働力調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

3大都市圏等の大都市では、企業体質の改善が進んだ大企業製造業が集中する反面、その他の地域では、総じて企業体質の改善が遅れた中小非製造業が多い。そして、非製造業の中でも、近年の公共事業抑制基調が続く中で、建設業は特に厳しい状況にある。元々他に産業の少ない地域は域内総生産に占める公共投資依存度が高く、90年代前半の公共投資拡大はそうした地域の経済成長や雇用創出に効果的であった。しかし、過度に公共事業に依存した地域は、建設

図表 15 景気の谷 (02 年 1-3 月期) と比較した 06 年 7-9 月期までの鉱工業生産指数の増加率



(出所) 内閣府「地域の経済2006」

業に代わる他の雇用の受皿が整っていなかった。そして、2002 年度以降、財政再建を目指す予算編成から、公共事業関係費が当初予算ベースで 6 年連続の大幅な減少となったこともあり⁷、他の産業構造への転換が追いつかなかった地域では、経済成長率の伸び悩みや失業者の増大を招くこととなった。また、今回の景気拡大における鉱工業生産指数の増加率を比較すると、東海で突出して高く、自動車を始めとする好調な輸出産業が多数存在する同地域が日本経済を牽引する構図を改めて確認できる (図表 15)。このように、景気の地域間格差は企業の規模、業種間の格差を反映している。

財政再建に向けた歩みは道半ばであり、同時に地方分権化の流れも無視できないことから、かつてのように国が地方を画一的に保護する方策を取ることはもはや考えられまい。地方経済の発展には、なお全就業者数の 1 割を占め、地域経済の発展に一定の役割を担っている建設業自体が、新分野進出などの経営革新を図る必要があり、同時に建設業から他業種への雇用転換が容易になるよう雇用市場の流動化を進める必要がある。

6. むすび

我が国企業は全体としてバブル崩壊後の 3 つの過剰を解消し、高収益体質へと転換を果たしつつあるが、企業規模、業種、地域間の企業格差は顕在化して

⁷ 「今後の経済財政運営及び経済社会の構造改革に関する基本方針」(2001 年 6 月閣議決定、いわゆる骨太の方針第一弾) に公共事業関係の長期計画の見直しがつたわれ、翌 2002 年度予算から公共事業関係費の削減が始まった。

いる。その理由は、今次の景気回復が主に外需中心、すなわちグローバル化に対応した大規模な輸出関連企業に支えられている点に求められる。そして、景気拡大が国民の実感を伴うほどに成熟するためには、賃金の上昇を通じた家計消費の拡大が期待されるが、企業の人件費抑制へのスタンスは大企業においても依然として根強く、現在のところ家計部門への波及は総じて弱い。

同時に、人件費抑制を中心とした企業活動の変化は、我が国の労働市場全体に影響を及ぼし、雇用環境や所得環境も大きく変化させた。リストラを通じた正規雇用削減・非正規雇用の増加は企業の収益力を高め、景気回復要因の一つとなっていることは確かである。しかし、非正規雇用の拡大は、雇用期間の短期化・不安定化をもたらすとともに、一人当たり賃金を押し下げている側面がある。また、労働生産性の向上には衰退分野から発展分野へ人材が円滑に移動することが必要であるが、我が国の現状では、いったん職を離れると再就職は必ずしも容易でなく、また、転職により賃金等雇用状況が改善するケースはさほど多くないのが実情であろう。そうだとすれば、企業の雇用削減は単に失業者や非正規雇用者の増大を招く危険性がある。そして、正規労働者と非正規労働者の均等待遇原則（同一労働＝同一賃金）が確立していない現状では、非正規雇用者の増大は更に格差を拡大させていく可能性が高い。今後は、将来的に企業の中核を担う基幹的な雇用者となることを期待される正規雇用者と、雇用の流動化の名の下、景気変動に対する調整弁としての役割を担われる非正規雇用者の二極化がますます進展することが懸念される。就労形態が多様化する中でも、あまねく労働者に能力開発の機会が与えられることが重要であり、そのためには労働法制や社会保障制度の更なる充実が求められる。

貧困・格差への政府の対応としては、従来のセーフティネットの拡充に加えて、06年末の再チャレンジ支援総合プランや07年に基本構想が取りまとめられた成長力底上げ戦略において人材能力開発のための各種施策が掲げられている（図表16）。今後、それら施策の実施が期待されるとともに、非正規雇用の正規雇用への転換制度の創設や、個々の労働者のパフォーマンスに応じた雇用形態にとらわれない賃金体系の創設などを通じて、雇用の公平性をいかに確保していくのか、実効性のある対応が求められる。

図表 16 再チャレンジ支援総合プラン
及び成長力底上げ戦略（基本構想）の概要

○再チャレンジ支援総合プランにおける関連施策(抜粋)	
<ul style="list-style-type: none"> ・雇用対策法の改正(若者の雇用機会確保への努力義務) ・パートタイム労働法の改正(均等待遇) ・試行雇用への助成拡大(常用雇用する企業へ) 	等
○成長力底上げ戦略(基本構想)における人材能力関連施策(抜粋)	
<ul style="list-style-type: none"> ・「職業能力形成システム」(通称「ジョブ・カード制度」)の構築 ・大学・専門学校等を活用した「実践教育システム」の構築 ・官民共同推進組織の設置 	等
(出所)内閣府『年次経済財政報告』2007年	

【参考文献】

小峰隆夫『日本経済の構造変動』岩波書店、2006年3月

下川浩一『「失われた十年」は乗り越えられたか』中公新書、2006年4月

中小企業庁『中小企業白書』2007年

内閣府『年次経済財政報告』2007年

森武麿・浅井良夫・西成田豊・春日豊・伊藤正直『現代日本経済史〔新版〕』有斐閣、
2002年9月

(内線 3126)