

第1章 わが国経済をめぐる環境変化と課題

- 1. 経済社会をめぐる環境変化**
(1)グローバル化のさらなる進展
(2)人口減少下の少子高齢化の進行



- 2. 日本経済の直面する課題**
(1)生産性の上昇・国際競争力の強化
イノベーションの加速、サービス業の生産性向上等
(2)全員参加型社会の実現
若年者等、女性、高齢者の就労促進、職業能力向上施策の充実

第2章 日本型雇用システムの新展開と労使交渉・協議に向けた経営側のスタンス

1. 日本型雇用システムの新展開

変化を続ける日本型雇用システム－企業の取組状況－

- (1)新卒採用中心から多様な人材の採用・活用へ
・通年・中途採用の推進、女性・高齢者等の積極的活用
(2)長期雇用を基本としつつ外部労働市場も活用
・人間尊重の経営に基づき長期雇用を推進
・同時にワーク・ライフ・バランスや働く人のニーズを踏まえ
期間従業員・パートタイム従業員・派遣社員等を活用
(3)年功型賃金から仕事・役割・貢献度を基軸とした賃金制度へ
(4)企業内労使関係の堅持とコミュニケーションの充実
良好な企業内労使関係を引き続き堅持

2. 労使交渉・協議に向けた経営側の基本姿勢

(1)生産性を基軸とした人件費管理と賃金・評価制度の再構築

- ①生産性に応じた総額人件費管理
・人件費決定は引き続き自社の支払能力が基準
・付加価値向上努力が労使双方の課題
②開かれた賃金制度の整備
・仕事・役割・貢献度を基軸とした賃金制度への移行
・職種別同一賃金は労働市場の流動化・産業構造の高度化に逆行
③透明性と納得性の高い人事評価システムの構築
・個々人の成果・貢献度に対する評価と処遇が整合する制度を構築
④高い技能を備えた人材の育成・技能伝承
・自立型人材の育成、現場力を備えた人材の維持・確保

賃金等の労働条件決定の際の3つの視点

- ①グローバル競争の激化
②総額人件費管理の徹底
③経済の安定成長の確保

(2)ワーク・ライフ・バランスの実現～生産性の向上と優秀な人材の確保、豊かな国民生活の実現に有効～

- ①効率的な働き方の推進
・仕事の「成果」を重視、メリハリある働き方を実現(年次有給休暇の計画的取得等)
②柔軟な働き方の推進
・時間・場所に捉われない働き方(短時間勤務・テレワーク・在宅勤務等)

⇒ 労使協力によりワーク・ライフ・バランスを実現する上で経営トップの役割は大

第3章 生産性向上・多様な働き方を可能とする制度の整備

1. 外部労働市場の機能改善－特に若年等雇用問題への対応

- ・需給調整機能の強化
・官民協力しての職業能力向上に関する施策の充実
(ジョブ・カード構想への協力)

2. 多様な働き方を可能とする法制・インフラの整備

- (1)多様な就業形態に対応した労務管理のあり方に関する検討
(2)自主的・自律的な働き方を可能とする制度の検討
(3)子育て世帯への支援措置

3. 生産性の底上げ

- (1)中小企業の経営状況と支援策
・中小企業は依然厳しい経営状態
・雇用の7割を担う中小企業に対する積極的政策支援は不可欠(設備・人材投資の促進、事業承継円滑化等)
(2)地域経済の成長力向上
・政府各種施策の一体化・拡充、道州制の導入等
(3)最低賃金制度の見直し