

## 「社会の公器」たる企業をめざす労使の役割 ～現下の情勢を乗り越え「人材立国」への道を～

## 1. 今日の経済・雇用情勢への対応の視点とは

## (1) 戦略性をもった緊急雇用対策の実施を

- ◆産業・企業の活力再生にむけ経営支援も含めた総合的なセーフティネットの構築／◆労働力不足の分野への失業者の円滑な誘導と実践的教育訓練の実施／◆サービス産業の振興とその就労条件・環境の整備等による内需中心の雇用創出

## (2) 中長期的な展望をもって危機的な状況の乗り切りを

- ◆生産性の向上にむけた労使の取組みと企業を担う人材への投資により「人材立国」へ
- ◆人口減少と少子高齢化に着目し、一人当たりの生産性向上と全員参加社会への志向を

## (3) 雇用の姿を考える視点とは—「人材立国」の戦略を描くにあたって—

- ◆企業のグローバル展開に伴い、海外で通用する広い視野と高い能力、チャレンジ精神に溢れた人材の育成を
- ◆就業の多様化の進展を踏まえ、正・非正社員の就業形態に関わらずキャリア形成の条件整備を

## 2. 「社会の公器」としての企業は何を目指すのか

## (1) 「社会の公器」としての企業は何を目指すのか

- ◆企業経営における中長期的な視点や社会性の観点の弱まりによって企業内外の「信頼」にも揺らぎ
- ◆企業の存在は、外には「社会という共同体の一員」であるとともに「従業員が協働する場という共同体」
- ◆生産性向上の精神を経営理念の根幹に位置づけ、生産性運動3原則の普遍性の認識と新しい解釈を

## (2) 「雇用の安定」の今日的な意味合い

- ◆「雇用の安定」を労使の信頼関係形成の基礎と再認識し、雇用政策を「人材への公共投資」政策へと転換すべき
- ◆正・非正社員も含めて「雇用の安定」を考え、正社員を念頭に構築されてきた既存の諸制度の点検を
- ◆働く者一人ひとりに着目しながら、労使協議のあり方も含め新しい労使関係システムづくりを
- ◆企業は国際社会の一員であることをふまえ、グローバルな基準に則って企業行動を

## 3. 新しい雇用の姿のもとに「人材立国」への道を

- ◆長期雇用など日本的雇用慣行を踏まえながらも「多様性」という価値軸を付加
- ◆長期的継続雇用とあわせて企業組織の枠にとらわれず雇用の安定を実現
- ◆一人ひとりのキャリア・ビジョンやそれぞれの目標にむけた道筋の明確化
- ◆ワーク・ライフ・バランスへの配慮と多様なライフステージに応じた雇用機会の選択

## 【労使・政府に提起する具体的取り組み】

～★印は緊急対策として提起～

## (1) 教育訓練や能力開発を通じて企業価値の向上を

- 人材投資に関わる公的予算を拡充し、OECD主要国並み以上にし、公共職業訓練の強化と民間教育訓練機関の活用を
- 学校教育にも公的予算を積極的に投入し、職業意識の醸成やキャリア教育の充実などを
- 企業における能力開発の推進と長期教育訓練機会の積極的提供を
- 雇用形態を問わず、すべての従業員に対して外部を活用した選択可能な教育訓練メニューの提供を
- ★離職者に対する教育訓練給付を行うなど自発的な教育訓練の支援とともに教育訓練に関するワンストップサービスの機能の整備を

## (2) 一人ひとりの視点でキャリア形成を

- 雇用形態を問わず公正で納得できる働き方を「均衡」の観点から検討を
- 労使協議の主要事項にキャリア形成支援を加えるとともに、相談・援助体制の整備を
- 非正社員に対する社会労働保険の適用と雇用保険機能の抜本的な強化にあわせて公共職業訓練の強化を
- 学校のキャリア教育の充実やものづくりなど職業教育の見直しが必要／就業前の若者に社会的諸活動の参加を通じ社会人の基礎能力を高める機会の提供を
- ★臨時的就労機会の提供にあたっては、生活保障の視点に加えて、離職者のキャリア形成が図れるような工夫を

## (3) ワーク・ライフ・バランスにより企業活力の向上を

- 働き方などを総点検しつつワーク・ライフ・バランスの目標づくりと具体的な推進策について労使協議・話し合いを
- 生涯学習を自律的に進めることができるよう教育訓練給付の拡充や官民の教育機関等への支援強化を
- 有給休暇の完全取得を目指した取得方法の工夫や多目的長期休暇の取得など「休み方改革」の推進を
- 働く人々の地域活動への参加を進めるため、NPOに対する支援の拡充やソーシャル・エンタープライズの導入検討を
- ★「日本型ワグシェアリング」の導入議論を働き方の改革推進につなげる政労使による常設の議論の場づくりを

## (4) グローバルな発想による人材育成を

- グローバル・コンパクトへの参加などグローバル基準を睨んだ適正な企業行動のあり方の検討を
- 海外協力として生産性向上にむけ、労使協議などのノウハウを技術移転する取り組みの強化を
- 進出国の実態を踏まえ、グローバルな視点からの労使関係の指針づくりと実践展開を図る政労使による議論の場づくりを
- 中長期的な視点から国内の産業事情や労働市場の動向をふまえた外国人労働者の受け入れ問題の検討を
- ★グローバル人材育成の取り組みとして、若者をはじめ未就業者に対する国際協力活動への参加機会の提供を

## 4. むすび—信頼を基軸にした社会の創造を—

- ◆雇用問題をはじめとして国全体に閉塞的状况を招いているのは社会的な紐帯としての「信頼」が欠如
- ◆「信頼」を回復させるためにも多種多様な人々を共同体に位置づける「対話」の新しい仕組みが必要
- ◆人々の信頼を回復し協働関係を再構築して「雇用の安定」を図っていくことの認識の下に「人材立国」への道を