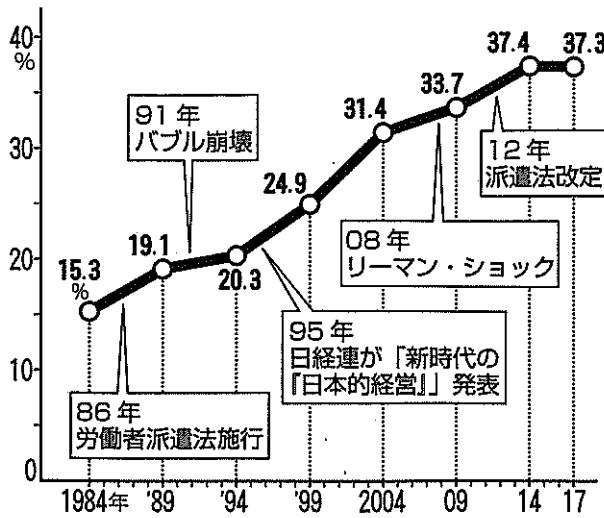


# 労使納得の雇用なお遠く

18.9.14 京都15 (地元経済) A

非正規労働者の割合の推移



## 非正規・高プロ流れ続く

**バブルはめぐる**  
平成経済史

だが、経済界は制約の少ない雇用形態を求め続けている。労使双方が納得できる雇用の実現は今なお遠い。(三村智哉)

近年の労働政策の底流には、バブル崩壊による長期不況のさなかの1995年、日本経済団体連合会（現在の経団連）が発表した報告書「新時代の『日本の経営』」がある。雇用の形態を、正社員らの「長期蓄積能力活用型」、専門プログラマーなど必要な時に契約する「高度専門能力活用型」、パートや派遣社員などの「雇用柔軟型」の3タイプに分類し、効果的に組み合わせる経営を提言した。また、経営側の要望が通る一因には、労働組合の弱体化が指摘されている。60年代に30%超あった労組の組織率は現在、17%程度に低下。経済界は次第に、必要の変動に応じてスムーズに人員調整が定されていたが、方向性を180度転換するようになった。

日経連の報告書は、04年には製造業派遣が認められるなど、対象が拡大した。企業が多様な雇用形態を求める背景には、国際競争にさらされる「高度プロフェッショナル制度」（高プロ）が盛り込まれた。高収入の一部専門職を対象に入の労働時間規制が起らないようにする。85年のプラザ合意後に進んだ円高に対応する「長期蓄積能力活用型」、専門プログラマーなど必要な時に契約する「高度専門能力活用型」、パートや派遣社員などの「雇用柔軟型」の3タイプに分類し、効果的に組み合わせる経営を提言した。また、経営側の要望が通る一因には、労働組合の弱体化が指摘されている。60年代に30%超あった労組の組織率は現在、17%程度に低下。経済界は次第に、必要の変動に応じてスムーズに人員調整が定されていたが、方向性を180度転換するようになった。

日経連の報告書は、04年には製造業派遣が認められるなど、対象が拡大した。企業が多様な雇用形態を求める背景には、国際競争にさらされる「高度プロフェッショナル制度」（高プロ）が盛り込まれた。高収入の一部専門職を対象に入の労働時間規制が起らないようにする。85年のプラザ合意後に進んだ円高に対応する「長期蓄積能力活用型」、専門プログラマーなど必要な時に契約する「高度専門能力活用型」、パートや派遣社員などの「雇用柔軟型」の3タイプに分類し、効果的に組み合わせる経営を提言した。また、経営側の要望が通る一因には、労働組合の弱体化が指摘されている。60年代に30%超あった労組の組織率は現在、17%程度に低下。経済界は次第に、必要の変動に応じてスムーズに人員調整が定されていたが、方向性を180度転換するようになった。

日経連の報告書は、04年には製造業派遣が認められるなど、対象が拡大した。企業が多様な雇用形態を求める背景には、国際競争にさらされる「高度プロフェッショナル制度」（高プロ）が盛り込まれた。高収入の一部専門職を対象に入の労働時間規制が起らないようにする。85年のプラザ合意後に進んだ円高に対応する「長期蓄積能力活用型」、専門プログラマーなど必要な時に契約する「高度専門能力活用型」、パートや派遣社員などの「雇用柔軟型」の3タイプに分類し、効果的に組み合わせる経営を提言した。また、経営側の要望が通る一因には、労働組合の弱体化が指摘されている。60年代に30%超あった労組の組織率は現在、17%程度に低下。経済界は次第に、必要の変動に応じてスムーズに人員調整が定されていたが、方向性を180度転換するようになった。

日本の労働市場や雇用慣行は、1991年のバブル崩壊を機に大きく変わった。企業はコストを減らすために多様な雇用形態を取り入れ、国も軌を一にして労働規制の緩和を進めた。2008年のリーマン・ショック後の「派遣切り」などの社会問題を受け、労働者保護の機運も一時高まったが、経済界は制約の少ない雇用形態を求め続けている。労使双方が納得できる雇用の実現は今なお遠い。(三村智哉)

型」の3タイプに分類し、効果的に組み合わせる経営を提言した。また、経営側の要望が通る一因には、労働組合の弱体化が指摘されている。60年代に30%超あった労組の組織率は現在、17%程度に低下。経済界は次第に、必要の変動に応じてスムーズに人員調整が定されていたが、方向性を180度転換するようになった。

日経連の報告書は、04年には製造業派遣が認められるなど、対象が拡大した。企業が多様な雇用形態を求める背景には、国際競争にさらされる「高度プロフェッショナル制度」（高プロ）が盛り込まれた。高収入の一部専門職を対象に入の労働時間規制が起らないようにする。85年のプラザ合意後に進んだ円高に対応する「長期蓄積能力活用型」、専門プログラマーなど必要な時に契約する「高度専門能力活用型」、パートや派遣社員などの「雇用柔軟型」の3タイプに分類し、効果的に組み合わせる経営を提言した。また、経営側の要望が通る一因には、労働組合の弱体化が指摘されている。60年代に30%超あった労組の組織率は現在、17%程度に低下。経済界は次第に、必要の変動に応じてスムーズに人員調整が定されていたが、方向性を180度転換するようになった。

日経連の報告書は、04年には製造業派遣が認められるなど、対象が拡大した。企業が多様な雇用形態を求める背景には、国際競争にさらされる「高度プロフェッショナル制度」（高プロ）が盛り込まれた。高収入の一部専門職を対象に入の労働時間規制が起らないようにする。85年のプラザ合意後に進んだ円高に対応する「長期蓄積能力活用型」、専門プログラマーなど必要な時に契約する「高度専門能力活用型」、パートや派遣社員などの「雇用柔軟型」の3タイプに分類し、効果的に組み合わせる経営を提言した。また、経営側の要望が通る一因には、労働組合の弱体化が指摘されている。60年代に30%超あった労組の組織率は現在、17%程度に低下。経済界は次第に、必要の変動に応じてスムーズに人員調整が定されていたが、方向性を180度転換するようになった。

日経連の報告書は、04年には製造業派遣が認められるなど、対象が拡大した。企業が多様な雇用形態を求める背景には、国際競争にさらされる「高度プロフェッショナル制度」（高プロ）が盛り込まれた。高収入の一部専門職を対象に入の労働時間規制が起らないようにする。85年のプラザ合意後に進んだ円高に対応する「長期蓄積能力活用型」、専門プログラマーなど必要な時に契約する「高度専門能力活用型」、パートや派遣社員などの「雇用柔軟型」の3タイプに分類し、効果的に組み合わせる経営を提言した。また、経営側の要望が通る一因には、労働組合の弱体化が指摘されている。60年代に30%超あった労組の組織率は現在、17%程度に低下。経済界は次第に、必要の変動に応じてスムーズに人員調整が定されていたが、方向性を180度転換するようになった。