

第3回 雇用政策研究会 議事概要

○ 佐藤委員

重要なのは個々の事業所の離職率等がきちんと情報として伝わっているかということ。ハローワークの求人票では、経営方針等が載っていない。

例えば区が表彰している企業をピックアップするようなやり方は出来るのではないか。いい企業の情報を出すことが重要。

○ 鶴委員

民間の力をどう使っていくか。現行の制度では、求職者から料金を徴収することが出来ないのがネック。効果的なマッチングのためには、ある程度のコストが必要であり、対価を支払ってもいいのではないか。

○ 黒田委員

企業の経営理論も重要だが、「労働時間」や「条件面」なども重要。「若者応援企業」宣言事業において、賃金面での情報も載せるべきではないか。

○ 阿部委員

民間の人材紹介業においては、就活ビジネス詐欺というものの存在を考慮すべき。

○ 山川委員

「若者使い捨て企業」は法令を守っていないということ。これには法律の実効性を強化することで対応することが考えられる。

論点を見る限り、最初に入職した企業に居続けるのが正しいという風を読める。離職することが正しいケースもある。定着支援も重要であるが、この辺を分けて考えるべきではないか

○ 堀委員

ジョブサポーターが急激に増えている中で、質に差が生じている。ジョブサポーターへの研修には力を入れて欲しい。

新卒採用からこぼれてしまった方々への支援を考えるにあたっては、学校から労働行政への移行ということが重要。学校の自立性を尊重しつつも、労働行政も適宜支援を行っていくべき。

キャリア教育について、これまで本人が何をしたいか、を重視していたが、現在は何が出来るか、という観点で考えていくことを重視している。インターンだけでなく、ワークルールの講師派遣を行うなど、現実の労働環境を知ってもらう取組を行政がすべき。

ニートの数については、劇的に下がることはないと見ている。景気が良くなるほど、一定数はサポートステーションに残ることが想定されることから、評価の指標として経済的自立のみならず、活動自体を評価するような仕組みが政策上必要ではないか。

○ 樋口座長

キャリア教育を考えるにあたっては、どういう仕事をやりたいのか、あるいはどういう仕事が出来なのか。「仕事と個人」をマッチングさせるのか、「企業と個人」をマッチングさせるのか。

職務能力とは一体何であるのか、企業側もそうであるが、個人もこの点をきちんと考えなければならぬ。

○ 鶴委員

仕事への考え方について、管理職層と若年層とのギャップを改善していかなければならぬ。

○ 両角委員

得意な業務に従事することも重要であるが、変化に対応する力というものが基本的な能力として必要であると考えている。その意味であえてやる仕事を限定するという方向性でなくてもいいのではないか。

○ 樋口座長

全く違った変化への対応は難しい。これに対して意欲や能力を上げていくということを自己責任と言われても厳しいのではないか。個人に考えろ、というのを求めるのであれば、それに資する環境を作ってあげる必要がある。

○ 鶴委員

非正規雇用労働者の呼称については、海外では、part-timeとかtemporaryとか言われていて、non-regularとはほとんど呼ばれていない。呼称については、有期かどうかを議論の中心に進めていくべき。

有期労働契約を通算5年分繰り返した際に無期雇用に変換する労働契約法18条について、5年後にその最初の転換期を迎えることになる。この法律がどれだけ活用できるのか、雇止めは増えるのかということを考えていかなければならぬ。

○ 阿部委員

全国求人情報協会が契約法の調査を行ったところ、大きく2つの傾向が出た。1つは無期への転換を進める動きで、もう1つは、今まで無意味に使っていた非正規雇用労働者を戦略的に使うようになったという結果がある。契約法の改正で、人事戦略が良い方向に向かっているということ。

○ 樋口座長

高齢者という言葉の使い方について抵抗がある。健康寿命が伸びている、1980年代の60歳は、現在の70歳くらいに相当していることを考えると、60歳から高齢者という切り方でいいのか。年齢にとらわれることなく、活躍出来る場所を作っていくことが重要ではないか。

10年後20年後を考えると雇用政策を、一般的に定年を迎える60歳の前後で切り分ける考え方自体も変えていく必要があるのかもしれない。

○ 阿部委員

40代は労働時間が長いし、企業の中核にいて地域貢献などに目配りができなくなっている、退職後の準備が出来ていないのではないか。学び直しは、主に若年を対象となっているが、むしろ高齢期に向けた学び直しということで整えるのも一つの方策ではないか。

○ 樋口座長

労働時間問題というのは重要な軸になる。このままでいいのかということ。

○ 黒田委員

どうして非正規雇用になったのかという原因の部分で、ほとんどの方が元々正規雇用で、長時間労働により体を壊したことがきっかけで非正規雇用になるということが、少ないサンプリングではあるが示されている。今まで議論されてきた長時間労働をどう考えるかということは非常に問題で、考えていかなければならない。

○ 佐藤委員

労働時間の問題は企業だけでやれることなのか。労働行政が企業に労働時間短縮や、有給休暇を取らせてくださいといっても、労働者一人一人が将来を考え、理解しないと進まない。

○ 鶴委員

正社員のアンケートを使って分析したところ、正社員の幸福度に何が影響するのかということ、残業の有無が非常に大きな影響を与えている。そこをどう考えていくのかが大きなポイントになる。

○ 樋口座長

労働時間について、長く働くことを上司が喜ぶのか、それとも問題だと思うのかが大きな影響があるという分析結果が出ていて、本人の意識も重要だが、管理職も含め企業としてどう考えているかということ。ただ、政策として意識啓発に頼るとするのは難しく、それをどう担保していくのか、推し進めていくのかということの手段を考えていかないと変わらない。

○ 山川委員

意識だけでは難しく、かといって法制だけ変えればいいということでもなく、どう工夫するかということ。一つは仕事の組み立て方で、現状長時間労働をしている人としていない人で分化しているので、分散できないか。また、現場と人事サイド、経営トップとの意識のずれがあるのではないか。方針を周知するためのツールか何かありうるのではないか。ワークライフバランスとか、有給とか、長時間労働とかを人事考課の一つに入れるということを制度化するのも一つの工夫ではないか。

○ 佐藤委員

介護と仕事の両立については、50歳前後～65歳前後までが仕事と介護の両立の時期で、正社員でいうと男性の方が多い。また、仕事と子育ての両立と仕事と介護の両立は違う。さらに、介護休業は緊急対応と、仕事復帰するための「仕事と介護の両立のための準備期間」である。育児休業と違い、介護休業というのはとらないで済めば一番いい。子育てと同じように考えてしまっている。

介護保険制度も40歳になると被保険者になるが、40歳以上の人にアンケートを取ると半分は知らない。40歳になった時に介護保険制度の仕組みと、企業として仕事と介護の両立について示すことも大事ではないか。

○ 鶴委員

女性の幹部登用について、今すぐポジティブ・アクションで何人入れろと言っても難しい。目先のことを議論するのではなく長い目で見て、どうやって環境を整えていくのかということも議論すべき。

○ 阿部委員

これまで育児休業取得率が8割まできていることは事実だが、これ以上伸ばせるのかというところに来ているのではないか。どこまで資源を投入して伸ばしていくかということを考える必要がある。費用対効果の面を考慮すべき。

○ 樋口座長

育児休業取得率は、通常であれば妊娠した人を分母にして、育児休業を取得した人を分子にするが、そうっていない。継続して働いている人の中で育児休業を取った人の比率というもので、80%になったから良いというようなものなのか。育児休業を取りやすいものを作るということであれば、継続して働いている人を分母として取っている意味はあるのか。

○ 佐藤委員

男性の働き方、子育て参加について、イクメンプロジェクトや男性の育児休業制度等の議論をしているが、日本では専業主婦になる女性が多いことを考えた子育て参加を考えないといけないのではないか。

○ 樋口座長

ポジティブ・アクションについて、比率は上昇しているが遅い。12年度から24年度であまり上がっていない。大企業だからと言ってやっているわけではないし、助成金というアプローチ以外で、何年後かに義務づけるというアプローチの仕方についての議論があってもいいのではないか。

○ 両角委員

女性の側からみると出産を機に多くの方が辞めているが、具体的な理由を見ると、多くは見通しが立たなかったということ。要するにこれまで長期間労働してきて、子供を産んでこれからどう働いていくかの具体的な見通しが持てないということだと思う。見通しを持たせるような包括的な取り組みが必要。その人たちの生活・暮らしを具体的に想像して作っていくことが大事。

○ 山川委員

雇用契約の無期化というのが、能力開発も含めて、将来の見通しがつけやすい。またポジティブ・アクションのインセンティブ強化の中で、ワークライフバランスの観点や次世代支援的な観点も含めて多様化して、将来の見通しを社会的につけやすくするようなインセンティブ付与等の工夫がありうるのではないか。