

## 第 4 回 雇用政策研究会 議事概要

## ○ 樋口座長

残業時間の長さや、有給休暇の多さというのは査定の対象になっていないと考えている企業が多い。一方で、査定される側はそれが見られているのではないかという思いを持っており、両者に食い違いがある結果が出ており、残業時間や、有給休暇の取得率の低さというようなところで問題になっているという指摘がある。

食い違いがあって、労働者が一方的にそう考えているのであれば、企業が社員に対してそれを明記・明示したほうがいいのではないか。

## ○ 阿部委員

教育訓練給付金利用者の特徴は、労働時間が短い人。逆に、長時間労働者は訓練を受ける時間がない。長時間労働は労働者の心身の健康の阻害とか、あるいは労働者の士気や生産性の低下という問題もある一方、長期的に見ると、能力開発にマイナスの影響がある可能性もある。

今までは企業がOJTやOFF-JTを通して計画的に能力開発してきた面もあるが、技術革新が早く、競争が激しくなった結果、個人に求められる部分も出てきている中で、労働時間がそういったところにも影響してくることは問題意識を持っておいた方がいい。

## ○ 玄田委員

限定正社員の雇用のルール等の在り方が正社員にも影響を与えてくる。場合によっては、限定正社員以外の正社員は、無限定である正社員だという極めて拡大的な解釈が広がることによって、労働時間等の問題も、法的なものを超えて、非常に混乱が引き起こされる可能性があるのではないか。限定正社員の議論と並行して、正社員の働き方の議論がなされることが、今後の政策では重要ではないか。

## ○ 樋口座長

日本で生産性といった場合、今まで1人当たり生産性で議論してきたというところがあるが、時間を延ばせば1人当たりは、よほどのことがなければ増加する、または少なくとも減らない。ただし、それに伴ってすごく代償も払っている。いかに時間当たり生産性を高めていくのか、特にその中でも付加価値生産性を高めていくのかという視点がないと、この問題は解決していかないのではないか。

## ○ 鶴委員

長時間労働になれば、なかなか職探しに充てる時間が少ない。そうすると、自分が転職したいと思っても、長時間労働だからできずという悪い均衡というか、罠から抜け出すことができない

い。そういうことがアングロサクソンの国などと日本を比べたときの大きな違いなのではないか。

#### ○ 鶴委員

日本の自動車や電気で、よく言われるのは、すりあわせ型ということで、非常に各部門が密接に、同時的にコーディネーションを行うことでつくり上げていく。これは非常に長時間労働に結びついているという理解だが、そういうものづくり、生産活動の話と労働時間は、いろいろな形で密接であり、企業の組織とか生産工程等をどうしていくのかと労働時間は、切り離して考えられる話ではないだろうということ。

#### ○ 山川委員

時間当たりの生産性の低下というのは、働き方の効率性の問題と、もう一つは心身の健康の問題。また、雇用政策研究会として、労働力を有効にさらに活用するという今の政策方針からすると、正社員に参入する上での障壁として長時間労働があるとしたら、それは改めるべきではないかという問題もある。労働時間問題というのは、幾つかの視点がありそうなので、そこは整理したほうがいい。

労働法の実効性確保ということで、サービス残業等の問題は、企業への働くことへの信頼自体を損ねるという意味でも、生産性に影響を与える。

#### ○ 樋口座長

今の長時間労働、特に60時間云々というところで大きな問題になっているのは、生産現場というよりも、むしろホワイトカラー。

職務の明確化と査定の話を考えていかないと、特にホワイトカラーの場合は、なかなか実効性が上がらないのではないかと。

#### ○ 阿部委員

ホワイトカラーの生産性を調査したが、上司とのコミュニケーションがうまくいっているかどうかということも結構影響する。職場での働き方、働かせ方といったところも大きい。

#### ○ 鶴委員

長時間労働というのは、どうも長期的なコミットメントみたいところで双方の評価、お互いに評価をし合うところがある。そこがある限り、長時間労働をなかなかやめにくい。

#### ○ 樋口座長

何が評価されているのかわからないというのは、どう頑張ったらいかがかわからないということ。いろいろなもので頑張ろうとする。

○ 玄田委員

人的資源の活用等が、正当な報酬や対価にどうかかわるべきかというのを、何か整理しておく必要はないのか。賃金や報酬のあり方という議論は、もう少しどこかであってもいいのではないか。

○ 宮本委員

自治体と地域の雇用政策マインドを高めるようなイニシアチブが必要。うまくいっているところは、ハローワークと自治体の事業に相補的な関係ができています。この辺りをケースとして取り上げ、紹介する等も必要。

○ 佐藤委員

介護については、仕事との両立を考えた場合、直接介護せずに、要介護者が必要なサービスをマネジメントすることにエネルギーを置かないと、實際上両立は非常に難しい。そのことがわかるような情報提供が大事。

ポジティブ・アクションの実効性のあるアプローチを考えると、一律に何かやれというのはなじまないと思うので、多様な中でどう一歩、二歩進めさせるかという取り組みがよいのでは。

○ 樋口座長

変化がすごく激しくなる中で、雇用の安定をどう考えていくかが重要。最大のセーフティネットは、職業能力なのではないか。

外部労働市場、あるいは失業なき円滑な労働移動の裏側に内部労働市場における働き方の問題、あるいは仕事の与え方の問題とか、仕事をどうこなしていくのかという話があり、重要なポイントとなってくるのではないかと。今までの社内における人材の活用の仕方などが、外部労働市場の流動性のなさにも影響している面があるのではないかと。

○ 堀委員

若者が若い時期に仕事の経験がないまま地域に残るよりは、移動してもらって、ある程度仕事をしてもらってスキルを積んでもらったほうがいいのでは。

○ 玄田委員

中長期的に若者の都市部への移動は増えていくだろう。地域の方から先に高齢化が進んでいくと、今度は都会に介護が必要な人たちがたくさん増えてくる。そこに仕事があるので、いろいろな意味で移動がおこることは必然。一方で、現在のような都会の子育て環境の場合に、それが果たして日本全体の幸せになるのか。都市部の高齢者のニーズがあるところに移動することがいいかどうかというのは、極めて大きな論点。むしろ地域から都会に行くのでは

なく、各地域の中の中核拠点的な防波堤になるような地域をつくっていくことが、もしかしたら雇用政策の中で重要になっているのではないか。

#### ○ 宮本委員

若者の移動よりも、高齢者が認知症に陥る前の早い段階で、地方に第2のステージを求めて移り住んでいく、そうしたインフラづくりを地方が頑張っ、地方を雇用の場として維持していく。むしろ若者よりも高齢者の移動かなというところも考えたりするので、そこも含めて検討できれば。

#### ○ 樋口座長

若者の移動というのは、あるいは若者の流出というのは、子供たちを生んでいく世代がいなくなるということ。単に高齢者比率が上がるだけでなく、若者の移動が次世代をつくっていないという、同じ出生率であればその母体の人数が減るということ。

もう一つ、今までの女性就業の問題というのは、継続就業率を上げるという形で、子供を生んでも継続して働けるということでやってきて、少なくとも正社員については効果が上がってきている。ところが、その一方で、一回離職した人たちが再就職するときに、パートとか雇用機会がすごく限定されており、若者でも同じ。果たしてその人たちが培ってきた職業能力が評価されて採用が決まるという社会なのかどうか。そこも企業と外部労働市場、外との間の壁がすごく厚いという問題。