

第2回 雇用政策研究会 議事概要

平成26年11月11日

14:00～15:50

於：省議室

○佐藤委員

4点お話ししたい。

まず、人手不足分野として4つの分野を提示しているが、全ての分野で人を充足させる事はできるのか。若年労働者の減少により高卒など、分野間で人の奪い合いが生じてしまい困難であると考えているが、その点についてご教示いただきたい。

2点目は、地域ごとの需給推計をやることになっているが、保育や介護分野では大手企業は他地域に採用活動を広げているという現状がある。そういった地域間の移動を考慮すると、地域内の需給についての議論も大事であるが、地域間の需給についても見ていく必要があると考えている。

3点目は、介護はこれから人材の需要がしばらく伸び続けていくと考えられるが、保育は早めにピークがきてしまうのではと考えている。それらを考慮すると、目の前の人手不足の状況だけを見て対策を行うのではなく、もう少し先を見越した対策が必要だと考えている。例えば、保育と介護の間での資格者間移動を図れるようにするというのも1つの案ではないかと考えている。

4点目は、潜在有資格者について良く取り上げられているが、実際には資格はあるが既に他業種で働いている人が多いと考えている。持っている資格を活かすために本当に移動が出来る人はどのくらいいるのかという点が分かればご教示いただきたい。

なお、資料の31ページ中の新規学卒者の卒業後3年以内の離職率について、大卒女性の増加が大卒の男女計の離職率を押し上げているのではと考えているが、男女別で数値を出すことが可能であればお願いしたい。

○鶴委員

委員から要望のあった資料について、私の方から人手不足分野の業種の賃金と、非正規から正規への移動についての資料作成をお願いしていたが、明解な結果が出ていると感じた。

ただ、1ページと2, 3ページで使用されている賃金の統計が異なり、1ページ目が毎月勤労統計、2, 3ページは職業安定業務統計の求人賃金となっている。建設業については、1ページの統計は賃金変化率が低いが、2ページの求人賃金を見てみると伸び率が比較的高い。医療・福祉は両方ともそれほど伸びていない。卸売小売は求人賃金については伸びているが、毎勤で見るとそれほど伸びていない。この違いについて伺いたい。

また、これは感想だが、16ページの非正規から正規への転換のデータについては、

四半期数値の平均という形で年平均を出しており、年に80万人ペースで転換が進んでいると分かる。これに対して14ページの非正規から正規へ転換した人数を見てみると、本年4～6月期には100万人に登り、現在は足下で非正規から正規への転換が大きく進んでいる状況にあるという点を実感した。

さらに、資料2の62ページの売上高営業利益率について、経済センサスの数値を用いているが、医療や社会福祉、介護等々、取り上げられている法人というのは社会福祉法人含め様々なものが入っているのか、それとも限定されているのかについてご教示いただきたい。

○樋口座長

求人賃金といっても実際に就職すればその賃金がもらえるわけで、新しく雇った人の賃金は上昇しているが、今までいる人を含めてまとめてみると賃金が上がっていないということだといえる。つまり、なぜ新しく入ってきた人だけ賃金が上がり、今までいる人には波及していないのかという点が問題ではないかと考えられる。

○樋口座長

鶴委員の指摘と関連して、資料1の1ページ目の人手不足感と賃金の関係がマイナスの相関になっているのは普通に考えれば逆であるはずだと考えられる。通常は人手不足の業種において賃金があがってそれを解消しようとするはずである。この要因については制度適用などの様々な背景があると考えられるが、確認しておく必要がある。

佐藤委員からご指摘のあった今後の見通しについて、今後需要が伸びる職種と減少していく職種があると考えられるが、過去を遡ってみてみると、4分野で異なる動きをしていると考えられる。例えば建設は需要が減少し続けていた中で労働者も減少し、バッファが調整されたところであったが、最近急に需要が伸びているために人手不足が生じている。今後を見通した際に、継続して需要が増加していくというよりはむしろ景気変動に左右されると考えられ、労働者にとってはそういった点は不安要素となるため、現在の人手不足を反映して賃金を上げたところで、人は集まってこないのではと考えている。

それらの点を踏まえ、業種ごとの傾向を考慮し、分けて議論していくべきではないかと考えている。医療や介護については、高齢化の影響で需要が増加し続けており、構造的な人手不足が発生している中で現在も人手不足の状況が続いていると考えている。

○佐藤委員

人事管理について、医療・福祉の分野では、基本的には同じ法人で障害者や高齢者など対象者による賃金の違いは少ないが、募集をすると集まりに差があることが多い。これは単に賃金だけでは問題は解決できないことを示しており、他の工夫も必要であると

考えている。

○宮本委員

介護分野で現在しばしば社会福祉法人の内部留保の問題などが取り上げられているが、営業利益率のデータを見てみると、確かに介護分野では利益は出ており、話が重なる。

このような状況であれば賃金を上げられるのではと考えられるが、話を伺っていると、社会福祉法人の中でも状況は様々で、必要以上に留保しているところも3割くらいあるようだが、それ以外のところでは財政的に厳しい状況である。この点については本研究会で分析し、何か深掘りできるのかを含めて検討してもらえればと考えている。

もうひとつは、法人別だけでなく、事業分野別の分析も必要であると考えている。特に介護では、デイサービスと通所、特養などでも状況が大きく異なる。デイサービスでは参入が進んでいる中で様々な問題が生じている一方、特養は条件が非常に厳しく人手不足が深刻である。ここでしかるべき雇用を作り出していく必要があると考えており、この点を分析いただければと考えている。

2点目は、看護、保育などで入職経路を示していただいたが、先日地域雇用の取組で有名な館山の亀山総合病院に伺ったところ、地域の離職している社会人から優先的に従業員を募集していた。そうした地域雇用へのつなげ方を考えていくためにも、入職経路別の定着率、正規非正規の割合などはどのようになっているかを分析していただければと考えている。

それらが分かれば、地域雇用を進めるに当たってどの入職経路をプッシュしていけば良いか、ということがみえてくるのではないかと考えている。

○鶴委員

先ほどの事務局の説明の中で、建設業は高齢者のリタイヤによって平均賃金が上昇しないという説明があったが、資料2のP. 49を見ると55～59歳まで賃金は上昇している。各年齢層の分布などにも影響されると考えられるので、年齢層毎のボリュームを見てみたい。

○佐藤委員

建設業については、自営業も見ていかないといけない。就業構造基本調査では調査対象に含まれているので、見ていくべき。

○樋口座長

去年の政労使会議の中で建設業の代表の説明を受け、たしか建設業の下請けの構造を変え、3次下請け以下をなくし、2次下請けまでにして人事管理していくというのだと聞いたが、現在もそういった流れの中での状況なのか。

○玄田委員

大胆な発言をするが、政府が人手不足対策をやると大体が失敗しているのではないか。現在の賃金調整を阻害しているものに対して、何かしらの対策をしないといけないのではないか。思いつきで申し上げるが、雇用調整助成金のようなスキームを人手不足対策に使えるのではないか。例えば、人手が足りず、仕事はあるにもかかわらず事業が成り立たない事業所に対して、事業継続させるための補填をするというのは考えられないか。あくまでも短期的な視点での対応であるが。

人手不足分野の賃金があがらないというのは、デフレと同じくこれまでの経済学では考えられない状況である。介護や保育分野はいわゆる官製市場であり、成長産業の成長を促す呼び水として効果的ではないか。例えば雇用補填助成金というようなもの。

○樋口座長

これまでも賃金の低い成長産業に対し、人手不足対策、賃金を上げるための政策を行ってきたが、果たして効果が出てきているのか。これまでの政策について、何が効果的を確認する必要があるのではないか。そういった取組みを行っているのであれば伺いたい。制度設計の過程ではなく、結果としての成果を確認することが重要。

○鶴委員

賃金調整メカニズムが働かず、ある種市場の失敗がおきており、政府が何かを考えなければならない状況。人手不足状況の中で人が採れない中で、賃金調整できる余力のある企業はなぜ賃金を上げられないのかということを考えるに、企業側も労働者側も今の賃金をどうにかするということではなく、将来を考えて行動しているのではないか。本日説明を受けた賃金カーブを見ると、建設業を除くとどの産業も賃金カーブが上がっていない。賃金があがらないという希望のない状況の中で、多少賃金があがったとしても、そういった所に人は移っていかないのではないか。

○山川委員

福祉や介護分野では賃金カーブがあがらないという制約がある一方で、建設業では長時間労働という制約がある。資料2のP.35で離職の理由として「仕事上のストレスが大きい」の比率が高いことが分かる。感情労働という考え方もあり、重要なポイントと考える。ただし、同僚ではなく、本人に直接聞いた理由というものを確認してみたいが、

データは無いか。

また、政策的にどうするかは難しいが、市場が市場どおりに行っていない原因が、政府がお金を出していることに一因があるとすると、お金の出し方にひもを付けるなど、改善の状況とお金の出し方がリンクするような仕組みが無いかと考えている。

○佐藤委員

介護労働安定センターの調査では介護事業所の半分は充足している状況だが、それでも需要が拡大し、それを満たせていないという事業所も多い。同じ業種の中でも状況が異なる中で、一律の交付金は難しい。

○玄田委員

この問題を需給メカニズムで解決するのは非常に難しいのではないかと。人手不足の問題を解決するには、安全衛生管理から入るべきかもしれない。保育や介護分野は生命に関わる分野であり、そこに携わる方々は非常に過酷な状況に置かれおり、この分野に移動することに躊躇している。そういった事を踏まえ、この分野への安全衛生管理のための助成というのも考えていく必要があるのではないかと。

○大石委員

保育や介護にも言えることだが、責任の重さだとか、生命に直結する仕事というのは補償賃金という考え方からすれば高くなるはずだが、それが起らない。例えば保育に関しては、民間給与等改善費というのがあり、民間の保育施設の給与を改善するシステムがあるが、勤続10年以降は加算費が横ばいになる仕組みになっていて、30代後半以降の賃金は徐々に頭打ちになってしまい、賃金カーブの形に影響している。今、待機児童解消加速化プランで改善しようということになっているようだが、保育士の給与は全産業平均と比較して9万円くらい低いため、その差を埋められるほどではない。公定価格市場のシステム自体を変えていくということもあるが、ソフト面の対応と同時に考えていく必要がある。ストレスが大きい、責任が重いといったことについて、少しでも緩和できるようにワークライフバランスを改善する等、直接的な対策ではないが行う必要がある。後は、保育士試験を2回に増やしたりという対応が考えられる。

保育士不足については地域的な偏在化が大きい。少子化が進んでいるところもあれば、東京のようなところもある。待機児童の40パーセントは東京。全国一律というよりは、地域問題という認識で柔軟に対応していくことが必要。県立の保育所の需給については、三菱UFJリサーチ&コンサルティングが詳細な調査をしており、利用できるのではないかと。

(資料1) P6の人口に占める正規・非正規・非労働力人口の資料では、女性の正規雇用者割合が増えていないというところ、女性の非正規化が大きいところに注目しな

ればならない。これが意味するところは、非正規を対象とした育休、児童家庭関係の施策を講じていく必要があるということではないか。世代ごとにみた賃金カーブについては、若い世代ほど賃金の伸びが鈍化しており、その生涯所得から得られる税が減るということで、社会保障財源等を考えると深刻な問題。

○樋口座長

今のご指摘の中で、保育士について、介護士もだが、経営組織によってかなり事情が違うのではないかと。介護士にしてもかなり高額の施設では自由に人を採れるという話もある。公務員として雇っているところは希望がたくさんあり、逆に枠があって移れないというような話があれば出していただければ、経営形態のところまで議論が行くこともあるのではないかと。

○大石委員

賃金センサスは民間の保育士の調査なのではないか。

○樋口座長

それと、ひも付きの補助のやり方があるのではないかとという指摘について、今、法人税の引き下げで、一律に引き下げても中には内部留保でおわってしまうのではないかとという指摘があって、そこにひもを付けるべきではないか。実効性があるかどうかは分からないがそのような議論もある。

資料1のP13の社長の平均年齢を見ると、株式会社、有限会社に限定されているが、ここでも高齢化が起きている。株式会社、有限会社以外の個人事業主まで含めると、年齢はもっと高い。地方に行くと、後継者が廃業という形を取らざるを得ないと言っている人もいます。その数は相当な数に上るのではないかと。事業所の数は10年間で100万社減っているわけで、就業者も減っており、特に地方で雇用機会も減っていく可能性があるのではと考えている。年齢別に廃業した比率は分からないか。

○堀委員

P28に建設業の高卒求人数の推移があり、高卒者が重要であるという認識から掲載されているのだと推測する。工業高校の建築科というのは就職率が悪かったが、最近はやくなってきている。しかし、普通高校の高卒者がこういった産業に就職というのは、急には難しい。先生にとっては建設業が衰退産業だという認識もある。したがって、普通高校の高卒から、新たに就職者をとというのは難しいように思う。足元の人手不足問題と若年新卒者の問題とは切り離して考えるべきではないか。

○堀委員

本当にやるのであれば、イメージアップ戦略ではなくて、きちんとインターンシップ的な、実際に建築業とはこういうものだと言普通高校生にわかるようなことをすべきではないか。普通高校から建設業というのはギャップがあるのでそういうことをご検討いただきたい。

○鶴委員

リスクがある職業に対して補償賃金が支払われる等、処遇に反映されるというのは大事なこと。今の状況は必ずしも十分ではないと感じる。内部労働市場で処遇に反映されるような裁定が働く仕組みを考慮しなければならない。

○玄田委員

賃金に反映されるべきであるが、仕事に情報の非対称性が深刻ではないというのが前提条件。挙げられている4分野は情報が必ずしも広くいきわたっていない、分かりにくい分野である可能性がある。この仕事でなぜこの賃金なのかということに納得が得られていないのではないかと。需給調整を働かせるという面からというものもあるが、労働者にとって仕事の透明性の確保を通じて、補償賃金が成り立つよう環境整備をすべき。

○大石委員

情報開示については4分野に限らず推進していくことは重要。

○樋口座長

資料2のP9について、印象論になるが、日本は職種によって男女が決まっているなと感じる。建築、土木になると女性がほとんどいない。国別でも見たことがあるが、このように男性用の職種、業種というように分かれている。これは驚きである。

以上