

第 1 回 雇用政策研究会 議事概要

○樋口座長

景気の回復に伴って、雇用情勢は全体として拡大しつつ中で、地域の格差が問題となるのではないか。少子高齢化の進展も地域ごとに相当違っており、それらを踏まえた議論ができるとうい。

○鶴委員

労働の供給のみならず、需要と供給の相互連関により、賃金が上がり、それによって需要が、そして供給が増える等の流れについての視点も重要である。

成長のための雇用政策を考える際、正社員の問題に視点が行きがちであるが、非正規雇用は、統計的にも35%を超えており、重要な課題であることを認識すべき。

また、非正規雇用のうち高齢者の割合が増加しているが、そのことで、全体として非正規雇用の増加について余り問題視しなくてもいいということではない。

契約期間の長い非正規雇用の方が増加しているが、そうした話と高齢者層の割合増との関係、90年代の非正規雇用の状況、なぜ非正規雇用の人たちがふえているのかということについて、分析的なものが必要ではないのか。

○神林委員

我が国の年功賃金カーブが寝てきていること、フレキシブルな賃金決定というのがどういう関係にあるのかというのは、まだ学会でも定かではないが、賃金決定が、現在どのようになされていて、90年代と何か変わったところがあるのかということ整理しておく必要があるのではないか。

内部労働市場においては、労使関係が機能を果たすことが必要である。一方で労使コミュニケーションは棄損していると言われていたが、そのような中で雇用政策が十分に動くのか整理が必要ではないか。

○黒田委員

中途採用市場の厚みをいかにつくっていくかということが、今後は非常に重要。

非正規のみならず、正規の転職市場もあわせて考え、労働市場全体が活力を持つようにする必要があるのではないか。そのために、正規から正規の転職市場の分析がもう少し必要なのではないか。

(例えば雇用動向調査により、年齢別とか、一般とパート別に入職経路の割合がどういうふうに推移してきているか)

○樋口座長

前職雇用主の紹介というののがかなりあり、割とそれがうまくいっているようなところもある。「見えざる手」よりは「見える手」という話が最近あり、全く「見えざる手」で労働市場に放り出されて、そして情報の不完全性のままというよりは、「見える手」により、その人をよく知っている人を通じて転職をしていくということのほうが、成功確率は高いとかいう分析結果も出てきている。

それを踏まえると、中には、やめてもらうのには雇用主が次の仕事を紹介するという取り組みをやらせようということもあり得るかもしれない。

○黒田委員

スペックが非常に合うため実際に雇ってみるが、なかなか人間関係がうまくいかない等、最終的に中途採用をする際に躊躇する大きな足かせになっているのではないか。

そういう意味では、デジタルマッチングを進めつつ、人となりもあわせて紹介する、あるいはトライアル的に何カ月か雇ってみて、労使がお互いにいいと思えば、そこで正式に成立するという枠組みを推進していくことがあるのではないか。

○神林委員

労働市場を通じて人材を再配分するときに、情報の非対称性をクリアする2つの方法として、情報を明らかにしてしまう。これがデジタルマッチングの一つの意味。それと同時に、情報はよくわからないが、信頼できる人を間に置くというやり方もあり得る。

この2つを区別して外部労働市場をどういうふうに動かすかということは、実は内部労働市場でジョブをどういうふうに定義するかということと表裏一体になっており、情報、スペックを切って雇ったとしても、その1年後にどこの職務に配置転換されるかわからないといったような雇用管理をやっている場合には、いかに入り口のところでデジタルマッチングを行っても、長期的には余りエフィシエントではないという状況になる。

外部労働市場と内部労働市場を表裏一体で考える必要がある。

○樋口座長

転職市場で重要なのは、信頼できる情報をいかに得るか、それを誰が提供するのかということである。

我々の調査でも、ある企業が倒産したときに何が一番再就職にプラスであったかというところ、管理職の人が、転職先に信頼できる部下をスクリーニングして連れていくというのは、かなり有効な方法であり、アメリカ等でも同じようなことをやっている。

○両角委員

成長というのは雇用政策の一つの目的であるが、同時に安定、平等といった他の

大事な極もあり、バランスをとりながら雇用政策を考えていく必要がある。

その際、障害者、障害者の認定は受けていないけれども何らかの病気であったりする方、子供や病人や老人の世話といった家庭の事情を抱えながら働くという方等、100%の職業能力を発揮できない状況にある人が非常に多い中で、今、使える力をできるだけ発揮して参加できる雇用社会をつくっていくことが大事ではないか。

雇用政策上、安定ということも大事な価値だが、仮に雇用が中断し、転職をしたとしても、個人のキャリアとしては安定するといったような「キャリア権」を念頭に置いた雇用政策や労働法が必要ではないか。

○堀委員

労働政策において地域移動をどう考えていくか、検討が必要ではないか。

また、大学進学率が高くなる中での大卒の労働力をどう考えていくかということも議論をする必要があるのではないか

○玄田委員

今後5年間の労働対策の課題は、就業者の確保であり、そのために65歳から69歳の層にどう適切な政策を実施するかである。全員参加型社会を訴えかけるのであれば、6,000万人の就業者数を確保するという強いメッセージを考えるべきではないか

現状、労働力調査を見ると、60歳から64歳は1,000万人という人口がおり、就業率は57%と高いが、65歳から69歳にいくと、就業率は30%台に低下する。それを40%台近くの就業率を確保できるような施策があれば、就業者数の確保、それに基づく経済成長、もっと言えば社会保障費の抑制などにつながっていく。

○神林委員

ターゲットを絞っている相手が大体どのぐらいの量となっているのかということ把握し、労働市場全体の中でどういう位置を占めているのかを示すことが重要ではないか。

○鶴委員

65歳以上の方が非常に重要であるが、この人たちがより生き生きと、量が増えるという形で働いているのか。そういうイメージを少し持たないと、どういう政策をやったらいいいのかということも多分出てこないのではないか。

「地域」というのが一つキーワードになって、地域に自分のやってきたことを還元していくということで、学校というのも一つ大きな存在ではないか。

○樋口座長

65歳を過ぎてから新しい分野に切りかえるというのは難しい面もあるため、今まで培ってきた能力を企業や社会で活用していくというのも一つの姿ではないか。

○堀委員

高齢者の問題に加えて、若者の問題は構造的な問題であり、報告書に盛り込むべき視点である。

○玄田委員

友人・知人のネットワークみたいなのが完全に切れているという状況が特に若者で急速に広がっているということを、労働政策の頭の片隅に置いていかなければいけないのではないかと。

向こう5年間でリーマンショックに準ずるか、それにも増すような大規模なグローバルショックが来た場合に備え、どれだけの機動性を持った施策を準備しておくか、また財源を常にどれだけ確保しておくか、ある種の労働政策の防災政策のような点も検討すべきではないかと。

○樋口座長

産業構造の転換に伴う労働者の移動について、日本特有とは言えないが、雇用を増やしている産業の雇用条件は必ずしも芳しくないという問題がある。

日本において第三次産業化、サービス産業化といったものが、ほかの国よりも生産性の低い産業というふうには位置づけられている。賃金あるいは処遇はそれに比例するようになっており、人が余っているところから足りないところに移すのは、経済社会的に必要なだという議論が有る一方で、個人の立場からすれば、いい雇用条件から悪い雇用条件に移れといっても、なかなか移れない側面がある。外部労働市場の関連する意味で、第三次産業、サービス業の生産性をどう上げるのかという議論が必要になるのではないかと。

外国人雇用について、ポイント制や技能実習制度など、制度変更が行われてきたが、それがまず足元でどう機能しているのかの確認が必要。

○玄田委員

2000年代に雇用者数が増加している産業は医療・福祉であるが、より多くの人たちが集まり、かつ、そこで働くことに誇りを感じられるような一定水準の賃上げをするかという非常に難しい問題が問われている。

考えられる選択肢としては、イノベーションが集中的に起こるような環境づくりをし、働くことの生産性を高めて賃金上昇をもたらすこと、もう一つは、この分野に対する大胆な規制緩和の流れ。これらにより、そこで働く人たちの就業環境が変わるかもしれないのではないかと。