

第1回雇用政策研究会（12月16日） 議事概要

○清家委員

- ・短期的、中長期的それぞれに必要な対策の議論は済んではっきりしており、その接続をどうするかが課題。
- ・現状は、これまで能力開発の機会がなかった若者について、所得保障を受けながら能力開発をできる機会を提供するチャンスと見ることもできる。
- ・今後報酬比例部分の年金の支給開始年齢も引き上げられていく中で、60歳以降現在の不安定な継続雇用制度でいいのか。労使で早急な検討、措置が必要。
- ・社会の変化が雇用のあり方に変化を与えると同時に、雇用のあり方が社会を変える、という、雇用から積極的に社会の形を変えていくという観点の議論も大切。

○佐藤委員

- ・安定した雇用とは何かを改めて考える必要がある。正社員化の議論があるが、不確実性が高まる中で企業は正社員を絞り込まなければならない。また、従来型の正社員とは、働く人にとってもフレキシブルな働き方を求めるものであるから、必ずしも望ましい働き方というわけではない。したがって、安定した雇用イコール従来型の正社員という議論は、なかなか難しい。
- ・雇用保険の対象を拡大する等のセーフティネットの拡大は行われているが、その実務上の担い手を増やすことが議論されていない。短期的に増やしたセーフティネットを機能させるために人員補強が必要ではないか。
- ・派遣法について、改正は必要だが、個人的には製造業禁止は望ましくないと考えている。禁止の後、需給調整機能はどうするのか。現在の流れでは法改正はやむを得ないとしても、法改正の後についても議論しなければならない。

○玄田委員

- ・去年の予測では失業率は今頃8～10%だったが、今のところ5%強である。これは雇調金等の対策の影響も大きいと考えるが、日本の雇用システムはそんなに弱くないのかもしれない。
- ・雇用システムは15年周期で危機が訴えられるが、変化に対するモードチェンジを繰り返してきた。日本の雇用システムのしたたかさはある程度自信を持つべきではないか。
- ・5年以内に次の経済危機が起こると思うが、その「異常時」に備え、①労働契

約法 17 条の「やむを得ない事由」に対する社会的合意の形成、②非正規社員の解雇に対する金銭補償についての議論、③「やむを得ない事由」の際に発生する個別のトラブルへの相談体制の強化、が必要。

○加藤委員

- ・高卒・大卒新卒者に人的資本を蓄積させるようなチャンスを与えることが必要。生産性が低い若者が増えるのは問題であり、結婚や出産にも影響し、少子化につながってしまうこととなる。
- ・今後セーフティネットを検討する際に、最低賃金や給付付き税額控除とのバランスをきちんと検討すべき。また、セーフティネットを引き上げることによる失業への影響とのトレードオフについても考慮すべき。
- ・年金の支給開始年齢の引き上げを踏まえ、60 歳代の働き方を抜本的に考えなおす必要がある。

○鶴委員

- ・安定成長の中で雇用システムが機能したが、今後は不確実性が増す。企業はバッファーを増やすが、大きな変化の中で起こっているので、企業に責任を求めるだけではどうにもならない。これまでは年功賃金などで企業が所得再配分をやっていたが、政府がやるというのが大きな流れではないか。
- ・労使の間の妥協だけでは済まされない部分があり、しっかりとした対応が必要。

○森永委員

- ・労働省の 90 年代以降の円滑な労働移動政策が間違っていた。産業構造が変わる中で、雇用調整しやすい方向に舵を切ってきた。今回は労働者保護を弱めると失業率が上がるというごく当たり前のことが各国で証明された。
- ・日本は、労働者保護を強める方向を目指すのが中長期的に見ても望ましく、不景気の時には賃金を下げてでも雇用を守る形にした方がいい。

○宮本委員

- ・いかに立派な雇用政策も実行されなければ意味がない。地域主権がうたわれる中で、やはり地域や自治体が雇用政策を実行すべきと考えるが、その意欲や能力については、疑問。地域が政策を実行するうえで、困難となっている要因は何か検討する必要がある。
- ・雇用政策は国民に届くものでなければならないが、どのような制度があり、どこまで支援が行われるのか、全体的に分かりにくい。「社会契約としての雇

用」というメッセージを打ち出していくことが大切。

○小杉委員

- ・新卒市場が厳しい状況にあるが、日本の長期雇用慣行は、途中からは参入しにくい環境を作っており、生まれ年が不運だったら以後もひきずってしまう状況にある。
- ・非正規から正規への登用の動向を呼称別にみると、パートは正規になりやすく、嘱託は正規になる確率が高い。非正規労働者といっても一括りにはできず、現状をしっかりと把握しなければならない。
- ・非正規労働者の能力開発について、どのように実行するのか、当事者の意識をどう変えていくのか、解雇された後にどうステップアップしていくか考えなければならない。仕組みと現場の間で、うまくいっていない部分をフォローする必要がある。

○山川委員

- ・これまでの議論は、大きく2つに分けられる。1つは、政策的なビジョンの実現の方法、仕組みのあり方についてのもの。理念を実効ある施策に落とし込む必要がある。
- ・もう1つは、政策の中身に関するもの。長期雇用であることと正社員であることとの間には違いがある。正社員を増やしていただくという対応は、企業経営上難しいだろう。正社員ほどではないが、ある程度安定している働き方を考えるべき。

○白木委員

- ・中間的な雇用形態を作るには、企業の人事システムでどう作っていくのかという問題を考える必要がある。
- ・今後日本の企業が伸びていくためには、日本人だけで回していくというシステムは、かなり限界に近づいている。1つの期待は、留学生。日本に来る留学生をどうやって取り込んでいくのかを考え、多様な人材を活かすシステムが必要。

○諏訪委員

- ・年金の支給開始年齢引上げの中で、現役期間が伸びている。現役期間の折り返しである45歳過ぎの再就職は厳しく、組織内での活用も難しい。雇用政策として、中高年の活性化を考える必要がある。
- ・「人材育成」という言葉はやめるべき。この発想だと、35歳くらいで教育訓練

が終わるイメージになる。生涯キャリア形成支援という発想に転換する必要がある。そのためには、長期の再訓練のための休業制度、所得保障など、これまででない施策を考えなければならない。

- ・40歳代のモチベーションの低下が激しいが、この層の元気がないと、若者にも悪影響となってしまう。

○黒澤委員

- ・能力開発基本調査をみると、非正規の Off-JT や計画的 OJT の実施率は正社員の実施の半分くらいの水準。特に若年の男性で実施率が低い。非正規は、勤続を重ねても能力開発は増えない傾向にあり、公平性・効率性の観点から問題がある。
- ・これまで企業内でなされてきた訓練が個人に委ねられると、企業の訓練インセンティブがなくなるため、その点も踏まえ、企業内訓練を支援することも必要。
- ・欧米では最低限仕事に就ける程度の訓練を提供しており、「ワークファースト」としているが、日本ではどの程度支援をするか。キャリアラダーの真ん中くらいまで行けるような訓練がいいのか。

○橋本委員

- ・従来型の正社員とは異なる長期雇用とは、期間の定めのない契約を想定していると思うが、それだと法律上は正社員と区別できない。有期研では、①有期契約の制限、②有期契約の通算の上限設定などが検討議題となっている。一方で、規制強化となるため、その影響についても考える必要がある。
- ・日本では、パート法で均等待遇、差別禁止原則が入ったが、諸外国と比べてまだまだ完全な均等というところには行き着いていない。しかし、国際的な傾向をみても、均等待遇へ向けた方向への政策をとっていく必要がある。
- ・雇用保険の適用が拡大され、過去2年まで遡及適用されることとなったが、現場の作業量が増大するので、セーフティネットの担い手をどうするか検討する必要がある。

○樋口座長

- ・足下の問題とは不確実性によるものであり、それを個別企業で考えるのか、労働市場なのか、あるいは社会全体で考えるものなのかといった点がポイント。
- ・現状、男性の失業率が急速に上がるなど、性別ごとに違いが出ている。これは産業構造の変化が影響しており、男性的な建設業、製造業から、女性的な

- 医療、介護などによって変わってきていることに背景がある。
- 働ける環境そのものが、セーフティネットとも言える。
 - いずれにしても、エビデンスベースの議論が必要。これまでの政策に評価を加えていかなければならない。政策の運用や実効性についても視野に入れながら議論していく必要がある。
 - これまで同一価値労働同一賃金の問題は、企業の中における話だった。これを社会全体としてどう考えるか、雇用主が違う場合にどうするのか。アメリカでは、派遣会社に賃金を払う分派遣労働者は割高で、直接雇用したほうがよいという経済合理性がある。企業単位で雇用条件が変わるとするのは、雇用者の会社へのロイヤリティーを高める意味はあるが、職種別ではどうかという議論がある。

(以上)