

雇用政策研究会における各委員のご意見(第1回～第3回)

※議事概要を基に、事務局で編集

I. 雇用システムについて

	各委員からのご意見
雇用システム全般	<ul style="list-style-type: none"> ・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。(玄田①) ・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。(玄田①) ・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だから、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。(鶴①) ・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。(小杉①) ・今日本にある問題として、内部労働市場への入口が20代にしか用意されていないということがある。内部労働市場の問題や賃金決定の問題などは30代には適していない。日本的雇用慣行を今後政策的にどう考えていくかが必要である。(阿部③) ・外部労働市場が発達していないことの裏側には、内部労働市場の問題があるかもしれない。日本的雇用慣行としての終身雇用、あるいは解雇が難しいということが、外部労働市場の発達に影響を与えている可能性がある。(阿部③)
非正規の分類	<ul style="list-style-type: none"> ・非正規のタイプを分けて議論すべき。年収でみると契約社員、派遣、パートの順に高いが、満足感についてみると、男性契約社員はかなり不満が強い。一方で、女性のパートなどの満足感が高い。それぞれに適合した対策をとらなければならない。(諏訪③) ・嘱託も年齢によって実態が違う。名称・年齢・経歴等で分析しないとピンポイントの政策は難しい。(小杉③) ・現状の雇用形態の選択が自発的なのか非自発的なのか、世帯主なのか非世帯主なのか、雇用契約期間の違い、正社員登用の希望の有無など、注意深く見て政策を考えるべき。(鶴③) ・自発・非自発、本位・不本意といった概念で非正規を区別することにはやや懐疑的である。それよりも、単身世帯の非正規・無業に注目すべきではないか。長期単身世帯は、家族的な庇護から乖離しているケースが多い。(玄田③) ・日本では、日常用語としての契約社員、パート、派遣、嘱託といった呼称と、法律上の短時間労働、パートと派遣、有期の3つの区分との間にずれがあることが難しい。(橋本③) ・ヨーロッパでは、非正規労働者は有期、パート、派遣のいずれかで明確に区分されている。また、属性についても、パートとは育児中の女性が主に就く形態で、特に問題はないと考えられている。有期契約や派遣とは、若年労働者が正社員になれずやむを得ず選択した形態であるので、正社員に移行できるような政策につながる。(橋本③)

<p>非正規労働者の保護・均衡・均等待遇</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。(玄田①) ・単身世帯の非正規・無業は、住宅・教育の保護が外れていくという問題がある。また、職場内外の友達・知人の数についても、正社員・非正規社員間で大きな違いがあり、コミュニティの外縁に置かれた非正規の共助を再生する必要性がある。(諏訪③) ・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。(橋本①) ・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いうのは、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。(樋口①) ・賃金の決定について論点があったが、社会の人々が一定のルールを共有することが大切である。同一価値労働同一賃金について、もっと議論をしていくべきではないか。(宮本②)
<p>非正規の正社員化</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。(佐藤①) ・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、現状をしっかり把握しなければならない。(小杉①) ・玄田委員による2002年の就業構造基本調査の分析によれば、非正規として2～5年の期間雇用されるケースが、一番正社員に移行しやすいとなっている。2007年の就業構造基本調査でも同様の結果となったが、年齢階級を交差項に取り入れると、20代までは有意な結果となるが、30代以降では有意でなく、年齢別に違う傾向がみられた。(小杉③) ・非正規としてどれくらいの期間働いているかということは、シグナリングとしての役割がある。非正規として働いていても、優秀であると認められれば、大体2年程度で正規化していく。それ以上働ければ、正規としての要件が満たされなかったと判断されるのではないか。(鶴③) ・年齢が若くなると、非正規として定着していることが決してプラスに判断されない傾向がある。(小杉③) ・現在行っている調査によると、非正規から正規への移行として、1/5は同一企業内の登用だった。これは、2年以下の期間で就労していた非正規労働者が多い。また、4/5が外部労働市場を通じて採用されている。(小杉③) ・非正規から正規への移行について、パネルデータで男女別にみると、男性の方は、過半数が内部からの昇進となっている。(樋口③) ・外部労働市場の転職コストも職種によって違っている。専門職は、転職までの期間が短く賃金が上がっている場合もあり転職コストが低いが、管理職では、転職期間は短い転職後の給与は低くなってしまっている。(樋口③) ・ハローワークや民間業者などルート別で転職コストを比較すると、前の企業からの紹介による転職が、一番転職コストが安くなっている。その人の特性や技能を知っているという点で、インフォーマルネットワークを通じての再就職が、かなり効果的であることを示している。(樋口③)

<p>非正規の正社員化 (続き)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・非正規で会社に入ったとしても、優秀な人材であれば、短期間で正社員に登用される。また逆に、有名企業で非正規として長く勤めることも、能力を示す良いシグナルとして働くのではないか。中途半端な期間の勤続は、一番判断が難しい。(阿部③) ・優秀で意欲のある人は短期間で正社員に登用されるならば、有期雇用契約の期間を短く設定し、企業に正社員登用のインセンティブを与えながら、正社員に入れなかった人はジョブカードで救うということが考えられるのではないか。(阿部③) ・正規に登用される人が、就業期間だけで判断されているとは限らず、属性的なものの影響を考えると、短い期間で早く見切りをつければ良いとは簡単には言えないだろう。(小杉③) ・短期間で人材を見出すことができるのならば雇用期間は短い方が良いし、能力開発していくべきと考えるのならば雇用期間を長くしたほうが良い。その見極めが重要だろう。(小杉③) ・60年代の自動車産業の期間工についていえば、転換制度が用意されており、一定期間で正規に登用される人が多かった。入口は非正規であったとしても、トライアル雇用、紹介予定派遣のようなものを普及させてはどうか。(樋口③) ・60年代の期間工は経済成長があったから、正規化を約束できた。今日の状況では、企業が正規化を約束することは難しい。(鶴③) ・ヨーロッパは有期雇用契約の上限を2年間で制限しており、その期間は実態として試用期間として位置付けられている。3分の2はその後正社員に転換しているというデータがある。有期雇用の契約期間を絞れば、正社員化が進むということは十分考えられる。(橋本③)
<p>中間的な雇用形態</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。(山川①) ・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。(白木①) ・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。(橋本①)
<p>賃金</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・賃金の水準と決定方法に関する設問があったが、問題設定自体がオールドファッションであるように感じる。賃金に関しては十把一絡げで論じることは出来ない。(鶴②) ・これまでは、年間所得をベースに生活面から賃金の分布をみてきたが、時間当たり賃金で分布をみたらかなり違ったものになってくるのではないか。(樋口③) ・一橋大学の川口氏の論文によると、最低賃金で働く労働者の5割は、世帯所得は500万円以上の非世帯主であり、近年その割合が高まっている。(鶴③) ・生活保護の「その他の世帯」が増えてきているなかで、自立させるツールがない状況にある。働く意欲を高めるためにも、手取りベースの最低賃金が生活保護と逆転しないよう最低賃金の水準を上げるべきではないか。(駒村③)
<p>雇用調整のあり方</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。(森永①) ・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、不景気時には賃金を下げてでも雇用を守る形にした方がいい。(森永①)

Ⅱ. その他の論点

	各委員からのご意見
セーフティネット	<ul style="list-style-type: none"> ・積極的労働市場政策に対する財政支出が多いほど効果があるとも言えないとするOECDの評価がある。財政支出よりも失業者のインセンティブやアクティベーションをどうするかということが重要である。失業保険を手厚くするならば、積極的労働市場政策を相当活性化することが必要であり、単純にヨーロッパを真似すればいいというものでもない。(鶴③) ・諸外国では、失業給付を職業訓練とセットにすることや、給付付き税額控除によって、働くインセンティブを高める努力がされている。ただ、日本は働いても賃金が低く、就労インセンティブに力を入れすぎても、日本の実情とは異なってくる可能性がある。(鶴③) ・スウェーデンのペイロール・タックスは32%程度であるが、これを全額から半額免除する代わりに、各企業にある種のトライアル雇用をお願いするという「ニュースタート・ジョブプログラム」という制度があり、「前向きな雇用調整助成金」として検討に値するのではないか。(宮本③) ・ハローワークや労働基準監督署などセーフティネットを支える人は足りているのか。どの分野にどれくらい人手が足りないのか議論する必要がある。(玄田③) ・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。(佐藤①) ・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。(橋本①) ・セーフティネットとして、最低賃金の引き上げは難しいのではないかと。むしろ非正規労働者への定額的な失業保険など失業保険を中心に考えるべきではないか。(加藤②) ・失業給付におけるいわゆる部分失業を認めている国は多いが、日本ではこれを認めていない。多くの国では、アクティベーションを進めるために、少しでも働いてしまうと失業給付がなされないという事態を回避する様々な工夫がなされている。具体的には、給付期間が延びるにしがって給付率が下がるというような制度設計がある。(樋口③) ・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。(加藤①) ・求職者支援制度をどう組むか。諸外国の失業扶助の問題点、インセンティブの付与の仕方を整理してほしい。(駒村③)

<p>職業能力開発</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。(黒澤①) ・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。(黒澤①) ・約5000人を対象としたウェブ調査によると、全体のうち半分以上が転職を経験していた。大部分が転職経験ありということなら、企業だけに能力開発を任せるというわけにはいかず、転職を前提とした各種の制度構築が重要となってくる。(諏訪③) ・能力開発の原資をどこから得るのが問題である。フランスのように、一定の比率で訓練税をとって、非正規を含めた全従業員の能力開発に充てるのも一つの方策である。(諏訪③) ・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。(清家①) ・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。(加藤①) ・「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、これまでにない施策を考えなければならない。(諏訪①) ・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。(小杉①) ・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機会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。(黒澤①)
<p>職業能力評価</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・米国の大学教員の場合は、採用された後は大体7年間の有期契約となっており、その間の業績が、他の大学などに移る際に十分評価される仕組みが作られている。有期雇用の場合でも、社会的な能力評価が必要。(樋口②) ・内部労働市場というのは、おそらく大企業に発達したもので、多くの中小や零細企業においては、状況は異なるだろう。中小・零細企業にもターゲットを当て、これまで現場でやっていたことなどを、ジョブカードのようなもので明示化することも必要。(小杉③) ・ジョブカードは、非正規として働く30代以上にとって不利なシグナリングを打ち消し、その人の職歴や能力を示す手段として有効だと思う。(樋口③) ・年功賃金では30代の労働者には、20代よりもそれなりに高い賃金を払わなければならない。企業として、個人の能力等をはっきり指し示すものがなければ、年齢で判断してしまいがちである。外部労働市場の評価の仕組みを検討する必要がある。(鶴③) ・優秀で意欲のある人は短期間で正社員に登用されるならば、有期雇用契約の期間を短く設定し、企業に正社員登用のインセンティブを与えながら、正社員に入れなかった人はジョブカードで救うということが考えられるのではないか。(阿部③)

<p>高齢者雇用</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。(清家①) ・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。(加藤①) ・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。(諏訪①) ・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。(諏訪①)
<p>地域雇用</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・大卒の非正規労働者は、高卒・短大卒などの非正規と比較して仕事上の不満を多く抱えてきている様子がうかがえる。また、大都市圏よりも地方で不満が多い。地方では、東京や大阪に本社がある大企業の契約社員の求人が多くみられ、かつての支社・支店限り採用の正社員に代わってきているところがある。(諏訪③) ・地方では大卒をうまく活用できない産業構造となっている。地方の産業構造は「支店経済」であり、高学歴であっても長期間不安定な状態にあることが分かった。(小杉③) ・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。(宮本①)
<p>公的雇用</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・公的雇用の役割について議論があったが、公的部門で就職した後、民間に就職できるかという問題があり、海外の実証分析だと難しいという結果がある。また、公的部門で雇用維持を図るとなると、国民負担が増えることになる。本当に公的雇用の活用が良い方法なのか考えなければならない。(鶴②) ・公的雇用とは、実際に何をやるのか。効率性の観点も考えなければならない。(加藤②) ・ヨーロッパの公的雇用は、公的な資金の枠組みでNPOや社会的企業などが事業を受注し、正規の労働市場に結び付けていくような事業を実施しており、そのような点に留意すべき。(宮本②)
<p>その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。(宮本①) ・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。(白木①) ・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、介護などに変わってきていることに背景がある。(樋口①) ・介護・医療分野などに雇用が移行しなければならないと言われるが、これまでの卸売業・小売業など、労働吸収力がある産業は生産性が低いという傾向があった。雇用の持続可能性か生産性成長の持続可能性か、どちらを目指すのか考えなければならない。(鶴②) ・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。(佐藤①)