

第3回雇用政策研究会（2月5日） 議事概要

1. 雇用システム編

○小杉委員

- ・パートは正規になりにくい、契約社員は正規になりやすいといった実態があるように、名称別の雇用形態でも非正規として十把一絡げにして論じることはできない。
- ・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。

○鶴委員

- ・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。

○小杉委員

- ・年齢が若くなくなると、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。
- ・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。

○樋口座長

- ・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。
- ・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。

○阿部委員

- ・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。日本の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。
- ・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

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。

○鶴委員

- ・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。

○小杉委員

- ・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。

○樋口座長

- ・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。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。
- ・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。

○阿部委員

- ・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。
- ・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。

○小杉委員

- ・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。

○阿部委員

- ・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。

○樋口座長

- ・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。

○鶴委員

- ・ヨーロッパの有期雇用は、スクリーニングとしての位置づけが強いとする実証分析がある。
- ・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。

○諏訪委員

- ・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。
- ・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。

○小杉委員

- ・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。

○諏訪委員

- ・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。

2. セーフティネット編

○鶴委員

- ・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

い。

○駒村委員

- ・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。

○樋口座長

- ・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たがって給付率が下がるというような制度設計がある。

○鶴委員

- ・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。

○駒村委員

- ・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。

○宮本委員

- ・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。

○諏訪委員

- ・非正規のタイプを分けて議論すべき。年収で見ると契約社員、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。

○小杉委員

- ・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。

○樋口座長

- ・ 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。

○鶴委員

- ・ 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。
- ・ 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。

○玄田委員

- ・ 自発・非自発、本位・不本意といった概念で非正規を区分け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。
- ・ 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。

○橋本委員

- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。

○諏訪委員

- ・ 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がある。