

第8回雇用政策研究会（6月4日）議事概要

（事務局から報告書構成案について説明）

○鶴委員

- ・①について、項目がいろいろ盛り込まれていてバラバラな印象。やや無理やりに切り分ければ、一つは雇用の量といった観点から、雇用創出や官民協働の話が中心。もう一つは雇用の質の向上といった観点から、下請取引の適正化、企業評価、公契約、消費者行動、教育などを盛り込んでも良い。
- ・「子育て・教育・住宅への支援」という項目があるが、これを③・④の狭義のセーフティネットと対比させて、広義のセーフティネットとして捉えることもできる。

○宮本委員

- ・働き方が変わる、支援が変わる、経済システムが変わるといった構成の方が、それぞれマイクロ、メゾ、マクロという形で俯瞰的に政策の連携が見渡せ分かりやすい。

○加藤委員

- ・現状認識の中で、短期・中期と長期の問題が混じっており、①の部分についても同様の程度の時間的視野を持っているのか切り分けてほしい。

○山川委員

- ・「持続可能な活力ある労働市場」とあるが、「持続可能な」と「活力ある」がそれぞれ「労働市場」を修飾しており、これらが下の施策やイメージとどう対応しているのかクリアになるとより分かりやすい。
- ・「企業が活力を持つ」とあるが、「活力ある労働市場」とは企業の話だけではないだろう。労働者からの観点としては「頑張って働こう」と思える社会を作ること。
- ・「あとがき」に PDCA の話を盛り込むべき。

○清家委員

- ・従来、循環的な要因による失業には雇用保険で対応してきた。
- ・「第2のセーフティネット」は、雇用保険が適用されない人や給付が切れた人を対象にしている。前者の雇用保険が適用されない人については、1時間働いた人でも雇用保険を受けられるようにすることも考えられる。他方、後者の給付が切れた人を救うというのは、果たして循環的な要因への対応と言えるのだろうか。むしろ構造的な要因への対応という側面もあり、整理が必要である。

○阿部委員

- ・内部労働市場と外部労働市場政策について、こういった優先順位をつけて政策転換しているのか書く必要がある。

○清家委員

- ・今回の景気後退において一番効いたセーフティネットは雇用調整助成金だった。これをどう考えるかといった議論も必要。

○玄田委員

- ・個別労使で解決すべき課題と政府が政策的に働きかける課題という整理の軸もある。
- ・雇用調整助成金とは何だったのかという議論を踏まえるべき。今後起こりうるマクロ的要因に対して十分であるかという観点が大切。今回の雇用調整助成金の活用は非常に良かったと思うが、ショックに対して今後もの確に実施できることを担保する必要がある。
- ・最近まで経済学者の多くは、雇用調整助成金は労働市場の構造変化を阻害するとして批判していた。しかし、今回助成金を正当化できるのは、全産業が低迷したので産業構造のシフトも小さかったため。こういった規模の大きな全産業型の不況の場合には、雇用調整助成金を行うということを明確にしつつ、ショックに対する予測機能の向上、財源の担保についてしっかりと書いておいた方が良い。

○樋口座長

- ・従来の研究会と違い、今回は景気循環的な問題についても議論しており、現状認識にも「景気変動の振幅の拡大」を盛り込んでいる。

○阿部委員

- ・今回と従来の雇用調整助成金の違いは、2001年に区切りがある。従来は、指定業種・地域を対象としていた。今回は制限をなくしており、制限がある場合と無い場合とでどう効果が違ったのか検証をすべき。

○佐藤委員

- ・働きながら子育て出来るということは、広い意味でのセーフティネットとして入れてほしい。

○玄田委員

- ・助成金を止めるタイミングをどうするかということも含めて検討してほしい。

○樋口座長

- ・これまでの研究会では、過去の雇用政策の評価はなされてこなかったため、どう雇用調整助成金を止めるかという議論も重要。

○鶴委員

- ・雇用政策も出口戦略を考えなければならない。雇用調整助成金は、額としてかつての10倍以上を使っている。雇用調整助成金を思い切って増やしたことは、伝統的な発想にはなかった。政策評価とともに今後どのように縮小していくのか言及をお願いしたい。
- ・「持続可能な」と言うとき、市場が持続可能とはあまり言わない。制度や仕組みは持続可能と言うので、タイトルにこれらの言葉を入れることも考えられる。
- ・諸外国を見ると、雇用保険の支給額と積極的労働市場政策の規模は比例的な関係がある。セーフティネットを拡大するならば、積極的労働市場政策も行う必要があり、循環的要因への対応と構造的要因への対応として分けて考えるのはおかしい。一体的に考えるべき。

○諏訪委員

- ・現状認識について、暗い話ばかりだが、明るい話も入れてプラスとマイナスの両面を書いてほしい。

○玄田委員

- ・明るい話としては、3つほど考えられる。第一に、福祉・医療は雇用が増加傾向にあるので、これをどう伸ばしていくかということ。第二に、非正規雇用が増えているというが、常用的な非正規が増えているということ。第三に、週60時間以上の長時間労働については、若干改善傾向にあること。
- ・今回の不況で賃金が低下したが、今後景気が良くなったら賃金をどう回復かするという認識が必要。

○宮本委員

- ・これまでやってきたことは、「第3の道」を先取りしていたということを誇るという書きぶりでも良いのではないか。

○樋口座長

- ・明るい話としては、このところ女性の就業率が上昇しているということもある。

○山川委員

- ・若い人の仕事に対する意識が変わってきており、職業キャリア形成のニーズが高まって

きている。

- ・現状認識について、「きずなの喪失」というのは何か。

○樋口座長

- ・「きずなの喪失」については、メンタルヘルスの問題など職場におけるつながりの喪失が念頭にある。

○加藤委員

- ・これまで伝統的な家族観に対して否定的な見方が強まってきていたが、最近この動きが止まり、逆に保守的な考え方が増えてきた。これと女性に対する就業支援とをどう考えるか。

○鶴委員

- ・企業は「契約の束」という表現がよくなされるが、一橋大学の守島先生が新書の中で「信頼関係の束」という表現をしていた。この10~20年の中で、成果主義の導入や非正規労働者の活用などがあり、企業内の信頼関係がゆらいできた。実証的に示すのは難しいが、問題意識として入れてほしい。

○玄田委員

- ・職場のきずなの喪失について客観的に測るのは難しいが、たとえば社人研のデータでは、かつては仕事や職場で結婚相手を見つける人の割合が一番だったのが、今では「友人・知人の紹介」に抜かれている。これの良し悪しは別として、これまでの企業が雇用者の全生涯にコミットしていた状況が変わってきているのは事実であり、企業と労働者の距離感が転換点にある。

○阿部委員

- ・2000年前後でなされた労働市場の規制緩和等の制度改正が、どのような影響を与えてきたのかといったことも現状認識に盛り込むべきではないか。そして、今後は正するのかどうか道筋を書いてはどうか。

○佐藤委員

- ・「雇用ルールの整備」について○が4つあるが、中でも「『多様な正社員』の環境整備」が重要である。
- ・人事管理の実態のうへでは、「多様な正社員」は進んでいる。実態として進んでいながら拡大していかないのは、今回のようなショックの場合に、業務限定等の正社員の契約解除ができるかどうかという点で、企業がリスクを感じているためである。

- ・業務限定で無期契約の社員について、大きなショックがあった場合に、4要件から外れ合理的に契約解除できるとなれば、複線型雇用管理や有期雇用ルールを整備が進む。
- ・ワーク・ライフ・バランスについて、育休から復帰した後に子育てと仕事が両立できることが重要。制度も大事だが、その前に復帰後の働き方について書いた方が良い。

○鶴委員

- ・実際にこのような契約を結ぶ時、業務がなくなったから解雇と言われた際に、裁判などでどのような問題があるかなど、法学者はどのように考えられているのか。

○加藤委員

- ・無期契約で、さらに業務限定で継続し続ければモラルハザードになるのではないか。

○山川委員

- ・シンガポールディベロップメント銀行事件の大阪地裁判決は、整理解雇の4要素の適用に当たり、勤務地限定と認定しつつも、配転をまったく考慮しなくてよいという考え方ではない。ただちに4要素の中身が大幅に変わるというわけではない。
- ・法制度を作る際の整合性についてであるが、整理解雇の4要素が法制化されておらず、4要素も判例レベルにとどまっている。その中のある限られた部分だけをとり出して法制化をするのは、法体系的に難しい。

○清家委員

- ・厚生年金の2階部分の支給開始年齢の引き上げは2013年からだが、これへの対応は雇用政策という観点からすると喫緊の課題ではないか。企業内のルールとはいえ、年金の支給開始年齢までに確実に雇用を確保できる制度を作ってもらうことは、政策的に非常に重要であるので、報告書の柱として書いてもらいたい。
- ・均等均衡待遇の話をする前に、厚生年金や雇用保険などへの加入についての雇用形態別の格差といった公的制度の問題について考えてもらいたい。

○駒村委員

- ・社会保障の問題を明記した方がよい。年金、社会保険等は雇用の選択、労使の選択によってニュートラルになるようなものを、報告書に取り込んでもらいたい。
- ・報告書の各話が、各部局のものに関連性があるようにしてもらいたい。今の社会保障制度の守備範囲とどうつながっているか、そこから生まれる雇用と成長分野における雇用創出等がしっかりと整合性がとられているように書いてほしい。

○玄田委員

- ・限定的な正社員について、法律的にゴーサインを出すことは難しいのではないかと。現在の正社員や一部の非正社員にとって、不利益変更になる可能性にもなりかねない。しかし、労働市場の流れとしては、限定的な正社員、准正社員が必要とされるような流れになっているので、新規の採用も含めて法律が後押しするというような流れが経済原理の中でも必要とされていくのではないかと。
- ・トランポリン型社会は成長力を担うというよりは、全ての労働者の働く権利の確保や、自尊とか共感を育成するものと考えているので、「成長力を支える」というつながりには不自然さを感じる。
- ・貧困対策と雇用政策の連携が問われている。今後、恒常的に対応していく必要もあることから、貧困対策を担う人材が足りないのと、その人材支援を書き込むのも必要になるのではないかと。

○樋口座長

- ・あきらめの社会を作らないという観点から、「成長力を支える」という言葉が出てきたと思うが、ここは書きぶりを変えた方がよい。

○諏訪委員

- ・生涯学習が非常に重要な課題であり、キャリア形成支援が社会にとって不可欠な課題になる。雇用の質の中に、キャリア形成が円滑に進められる適切な仕組みが重要になってくる。有期雇用などの非正規はキャリアが形成されないところに問題がある。環境変化に適切に対応できるキャリア作りが重要になってきている。
- ・②の部分に、キャリア形成について書いたほうがよいのではないかと。
- ・②の部分であるが、内部労働市場は組織化された市場であるだけに、組織からみた合理性が優先されており、外から見ると、個々に働く者にとっては中長期にみるとあまりよくないところもあるのではないかと。政策のミッションとしては、企業内の市場にもある一定の関与が必要。

○佐藤委員

- ・正社員の多様化については書いていただきたい。多様な働き方の中でキャリアをつなぐためには、正社員が多様化しなければならないということは報告書に書いた方がよい。法律上は難しいかもしれないので、課題提起はした方がよい。

○樋口座長

- ・キャリアがどうつながっていくのかが重要。正社員が多様化しない限り、キャリアはつながっていかない。そのためにも、正社員を多元化していくことが重要である。しかし、

企業が活力を持つために対応するものがない。キャリア形成は企業の生産性向上につながるのではないか。

○玄田委員

- ・企業の成長には、政府と企業がパートナーシップをとっていくことが重要である。グローバル化の中で、労働者と企業との対話、企業と政府との対話といったように、対話のトライアングルの強化が必要となってくる。
- ・雇用戦略の中で、ジョブがどのような連携をとれば社会的に是認されるか。企業と政府との連携が重要となってくる中で、どれだけのジョブが必要となってくるか。キャリア形成というミクロ的面と企業と政府との連携というマクロ的面を双方とも行っていくことが重要である。

○鶴委員

- ・雇用の質の向上が進めば、企業の活力に繋がるとするのは、まさにその通りで、誰もが出番や居場所があれば、やる気やモチベーションの向上は必然的である。
- ・1つはトランポリン型の外部労働市場で「誰もが」となれば、当然、転職や再就職の話があるわけで、「再就職しやすい社会」というところを「容易になるような」といったニュアンスでもう少し工夫した書き方ができるのではないか。2つ目は「経済システムの改善」のところは、改善というと単一の指標で善し悪しを判断しているようで、違和感がある。経済システムをより良くしていくということであれば、そのイメージ・方向性をまとめたようなフレーズがあるとより良い。

○樋口座長

- ・高度専門職の活用が世界的には求められているが日本はうまくいっていない。大学院の進学率がOECDの中で最も低く、さらに企業からの需要も少ない。これまでは失業に対する政策が求められてきたが、産業政策に対する考え方も必要になってきている。

○阿部委員

- ・日本企業はジャーゴンが多く、他の企業へいくと通じないことが多い気がする。③の外部労働市場を整え、ジャーゴンを減らしていかないといつまでもジャーゴンから抜け出せない。②の内部労働市場よりも外部労働市場への対応の方が重要であると思う。

○加藤委員

- ・労働市場への入口と出口をどのように切り分けて書くのかが気になる。出口について年金や社会保障とのリンク、入口は新卒一括採用のような話なのか、雇用ルールといった視点でいくのか、それとも別の視点でも考えるのかどうか。特に入口の部分については

どこかに入れて頂きたい。また、派遣法や最低賃金のところをどのように記載するのか気になる。

○樋口座長

- ・最低賃金については色々な分析が行われ、もしかすると雇用を失わせないという研究もあり、これまでのような研究の結果を書くだけではなく、政策評価として数年後にどういった結果になったのかをしっかりと振り返る必要があるといった、布石を書いていくことも考えられる。

○玄田委員

- ・最低賃金にしても派遣法改正にしても有利になる人が出てくる一方でマイナスになる人もおり、経済理論的には通常、マイナスとプラスどちらが大きいかというと、マイナス面が大きい可能性が高い。政策に対して、プラス、マイナス両面あるが、マイナスになる人に対しては外部労働市場の整備や十分な能力開発の機会によって支援しなければならないといった書き方が良いのではないだろうか。

○宮本委員

- ・準正社員や中間形態の正社員、非正規から正規や均等待遇などと過度に単純化された呼び名をされているが、そう簡単ではないということを書きつつ、オプション（具体的な意味や政策）を並べていくのが良いのではないだろうか。
- ・二極化から多極化へ、ということについては説明を加える必要がある。
- ・雇用問題が他の審議会等でも取り上げられている中、職業能力開発や地域雇用創出といった執行状況はどこに書かれるのか。できれば別の枠を作って書いた方が良い。

○玄田委員

- ・雇用政策を担うべき人材が足りない。いくつかの統計を集めれば分かると思うが、支援人材はあらゆる政策の必要条件である。

○清家委員

- ・確かに支援人材については書いた方が良い。6000万人の労働力人口に対し、1万2千人位のハローワーク職員では国際的に見ても著しく人が足りていない。

○佐藤委員

- ・ハローワークの非常勤は増えている。正規・非正規の均等待遇や能力に応じた処遇というのも実態としては疑問。政策を挙げても、現場における量と質（マンパワー）が追いついていかない状況がある。

○樋口座長

- ・PDCA サイクルをやっていく上では、政策立案の問題か、運用が問題なのか、淘汰を考えていく上では必要なこと。

○阿部委員

- ・政策評価のための統計整備についても触れた方が良い。

○山川委員

- ・PDCA のところで、政策実現体制という観点からの実施主体の人員・体制の強化が問題になる。更なる効率性向上の話になるかも知れないが、人員・体制については考えていく必要がある。

○清家委員

- ・この政策のためにはこれだけのフレームワークが必要で何が不足しているかといった観点で検討・検証することこそ PDCA である。
- ・労働力は入れ替え可能という考え方よりは、かけがえの無い人材という考え方の方が雇用の世界の大宗ではないか。

○阿部委員

- ・100%外部労働市場だけでやっていけるわけではない。以前に比べ、外部労働市場のウエイトが増加してきており、今後、逆転していくこともあるのではないか。

○佐藤委員

- ・企業内の特殊事情（ジャーゴンや企業独自の業務）というのは実際としては少ないが、それを0か1かと考えている企業や労働者が多い。

○山川委員

- ・キャリア形成については②にも入れた方が良いのではないだろうか。「雇用の質」ということでキャリア形成、処遇に触れるといった形がスムーズで、逆に「雇用ルール」の整備は、二極化に対応することを書くのであれば、「雇用の質」といった枠組みではなく、別のところで書いていく方が良い。