

平成 22 年 7 月 14 日（水）

担 当	職業安定局雇用政策課
	課長 小川 誠
	企画官 里見 隆治
	課長補佐 平嶋 壮州
	(連絡先)
電話代表 5253-1111 (5732)	
夜間直通 3502-6770	

「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム」 (雇用政策研究会報告の取りまとめについて)

雇用政策研究会（座長：樋口美雄 慶応義塾大学商学部教授）は、近年の経済環境、労働市場における変化を踏まえ、政府の新成長戦略で目標とする 2020 年に向け、重点的に取り組むべき雇用・労働政策の方向性について検討を重ねてきました。

このたび、検討結果を取りまとめましたので、報告書を公表します。

(報告書のポイント)

- ① 正規・非正規労働者の二極化解消のため、働き方の改善を提言
 - ・「多様な正社員」の環境整備
 - ・有期雇用ルール整備、最低賃金の引上げ、均等・均衡待遇の推進
 - ・働き方の改善を後押しする企業評価・企業行動の仕組みの構築 等
- ② 労働力減少と非正規労働者の増加に対応する支援を推進
 - ・能力開発支援などの各種就労支援
 - ・ハローワークを拠点としたポジティブ・ウェルフェア（積極的就労支援・生活支援）による「全員参加型社会」の雇用面からの支援の強化（雇用保険を受給できない人への「第2のセーフティネット」の実施、パーソナル・サポートの導入）
 - ・雇用調整助成金の適切な出動 等

新成長戦略

- 2020年まで名目3%、実質2%の成長
- 失業率はできる限り早期に3%台に低下
- 成長分野(環境、健康、観光)での需要創造

現状は・・・

- ・正規・非正規の二極化、所得格差拡大、ゆとり・きずなの喪失
- ・人口減少、少子高齢化、就業者減少
- ・非正規労働者の雇用調整 等

「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム」

<経済・雇用システムに求められること>

- 雇用の質の向上
- 就業意欲を実現する「全員参加型社会」の構築
- 再挑戦可能な「トランポリン型社会」の構築
- 雇用機会の創造

目指す社会イメージ

- 雇用の場が十分確保され、職業キャリアが形成できる
- 仕事と生活の調和が実現できる
- 生活を支えられるだけの収入が得られる

雇用の質が向上する働き方の改善

【雇用ルール】

- 「多様な正社員」の環境整備
- 有期雇用ルールの整備

【賃金・処遇】

- 最低賃金の引き上げ
- 均等・均衡待遇の推進

【ワーク・ライフ・バランス】

- 労働時間等の見直し
- 育児休業等の取得促進

全員参加型社会、トランポリン型社会の構築

【積極的労働市場政策】

- 若者、女性、高齢者、障害者への就労支援
- 能力開発(キャリア形成)支援

【セーフティネット】

- 雇用保険を受給できない人への第2のセーフティネットの構築
- ハローワークを拠点とした支援の強化

雇用の量拡大と質向上のための経済システムの構築

【雇用機会】

- 成長分野(環境、健康、観光)での雇用創出
- 「新しい公共」による国民ニーズの充足と雇用創出

【経済社会のあり方】

- 企業評価・企業行動の仕組みの構築
- 就業を阻害しない税・社会保障の検討

雇用政策研究会 委員名簿

氏名	所属・役職
あべ まさひろ 阿部 正浩	獨協大学経済学部 教授
かとう ひさかず 加藤 久和	明治大学政治経済学部 教授
くろさわ まさこ 黒澤 昌子	政策研究大学院大学 教授
げんだ ゆうじ 玄田 有史	東京大学社会科学研究所 教授
こすぎ れいこ 小杉 礼子	(独)労働政策研究・研修機構 統括研究員
こまむら こうへい 駒村 康平	慶應義塾大学経済学部 教授
さとう ひろき 佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所 教授
しらき みつひで 白木 三秀	早稲田大学政治経済学術院 教授
すわ やすお 諏訪 康雄	法政大学大学院政策創造研究科 教授
せいけ あつし 清家 篤	慶應義塾長
つる こうたろう 鶴 光太郎	(独)経済産業研究所 上席研究員
はしもと ようこ 橋本 陽子	学習院大学法学部 教授
◎ ひぐち よしお 樋口 美雄	慶應義塾大学商学部 教授
みやもと たろう 宮本 太郎	北海道大学大学院法学研究科 教授
もりなが たくろう 森永 卓郎	獨協大学経済学部 教授
やまかわ りゅういち 山川 隆一	慶應義塾大学法科大学院 教授

計16名

(◎は座長、敬称略・五十音順)

雇用政策研究会 開催経過について

●第1回 平成21年12月16日（水）

議題 我が国の経済・雇用情勢と課題（論点提示）

●第2回 平成22年1月27日（水）

議題 目指すべき雇用システムとセーフティネット

●第3回 平成22年2月5日（金）

議題 目指すべき雇用システムとセーフティネット

●第4回 平成22年3月8日（月）

議題 目指すべき雇用システムについて

●第5回 平成22年3月24日（水）

議題 就労促進と働き方の見直し

●第6回 平成22年4月16日（金）

議題 今後の産業構造の変化と雇用者の伸びが期待できる分野

●第7回 平成22年5月14日（金）

議題 労働市場から見た産業社会のあり方

●第8回 平成22年6月4日（木）

議題 報告書骨子案の検討

●第9回 平成22年6月24日（木）

議題 報告書案の検討

報告書の主な記述

(「多様な正社員」の環境整備) [報告書 16 ページ・抄]

企業は異常時の雇用調整が比較的容易な非正規労働者を増加させており、非正規労働者の雇用期間は長期化している。

従来非正規労働者として位置づけられてきた労働者に対しても、ある程度正社員的な雇用管理をするような雇用システムが望まれる。そのためには、「多様な正社員」(従来の正社員でも非正規労働者でもない、正規・非正規労働者の中間に位置する雇用形態)について労使が選択しうるような環境の整備が望まれる。

「多様な正社員」の具体例としては、金融業や小売業で見られ始めた「職種限定正社員」や「勤務地限定正社員」といった、業務や勤務地等を限定した契約期間に定めのない雇用形態が挙げられる。

労働者にとっては従来の細切れ雇用を防止できるという利点があり、また、非正規労働者が正規雇用へステップアップする手段にもなり得るものである。企業にとっても、事業所が閉鎖される等の異常事態の際に雇用調整できる余地を残しつつ、中長期的に戦力化することが可能になることが期待される。

「多様な正社員」の環境を整備するにあたっては、実態や司法判断の蓄積により、整理解雇等における法的地位の異同についての整理が必要なほか、正規労働者の中から切り出して、不安定な雇用形態を増大させることにならないよう十分配慮する必要がある。今後どのような取組が可能か労使も含めた検討が求められる。

(企業評価・企業行動の仕組みの構築) [報告書 38 ページ・抄]

企業の株式所有構造が従来の持ち合い中心から機関投資家中心に変化する中で、企業は過度に短期的利益を求められる傾向が強まっており、こうした状況が労働者の雇用の不安定さや労働条件の低下につながっているとの指摘がある。こうした企業の行動を是正し、働き方の改善を後押しする上でも、企業活動を取り巻くステークホルダーに働きかけて、雇用の安定を図るという間接的雇用政策の検討が必要である。CSR(企業の社会的責任)の意義や取組については過去にも検討されてきたが、企業経営という視点においても有益であるとされている。雇用を重視する企業=優良な企業といった認識が広がれば、CSRへの取組が進んでいる企業への投資であるSRI(社会的責任投資)も活発となり、資金調達の観点でも企業は雇用に配慮した企業活動をすることが期待される。

そのためには、ワーク・ライフ・バランスへの取組や従業員への教育等「雇用に関する指標」を設定し、取組度合いを判断するためのツールや評価制度が必要である。諸外国には公的資金を用いてSRIを行なう例も見られるが、そうした事例も参考に検討が求められる。

(第2のセーフティネットの構築) [報告書 31 ページ・抄]

雇用保険を受給できない者の就職を支援し、セーフティネットの重層化を図るべく「第2のセーフティネット」の構築の動きが進んでいる。2008年秋の経済危機後には、離職によって住宅等を失った非正規労働者等に対する支援として、住宅支援や生活費等の貸付・給付が充実されてきた。また、離職により住まいを失った者等を対象に、家賃を補助する住宅手当緊急特別措置事業（住宅手当）が2009年10月から実施されているが、2011年度以降の継続実施に向けて所要の措置を講じる必要がある。

さらに、2009年7月からは、雇用保険を受給できない求職者であって就職するために職業訓練による技能の向上が必要な者を対象として、無料の職業訓練及び訓練期間中の生活給付（訓練・生活支援給付）を行う「緊急人材育成支援事業」が開始されている。これについては、2011年度から恒久的な制度として「求職者支援制度」を創設することとされており、現在労働政策審議会において、訓練の在り方、給付要件、就職につなげるための取組、モラルハザードを防止するための措置等について議論が行われている。

熱心に就職活動を行っているにもかかわらず、就職先が決まらぬまま雇用保険が切れてしまった者、就職に役立つような職業訓練の受講を希望しながら目先の生活費がないために安心して訓練を受けられず失業から抜け出せない者などに対する就職支援として、職業訓練と訓練期間中の生活費の支援を組み合わせた求職者支援制度を構築していくことが必要である。

まずは、現在実施している事業において、ハローワークと訓練実施機関が連携して適切な就職支援を行い、受講生を着実に就職に結びつけていくことが重要であり、訓練については地域における求職者のニーズも踏まえつつ質・量を確保していくことが求められる。

(ハローワークを拠点とした支援の強化) [報告書 32 ページ・抄]

2008年秋の経済危機後に大量離職が発生した際、ハローワークにおいて緊急に「ワンストップ・サービス・デイ」を実施したことが、一定の効果を生んだ。この取組で明らかになった課題を踏まえ、地域ごとに関係機関が参集し地域におけるワンストップ・サービスの在り方を検討する場として「生活福祉・就労支援協議会」が設置されるとともに、「第2のセーフティネット」等に関する総合相談を日常的にワンストップで実施する「住居・生活支援アドバイザー」がハローワークに配置されている。

さらに、様々な生活上の困難に直面している求職者に対して、個別のかつ継続的に相談・カウンセリングや各サービスへのつながりを行う「パーソナル・サポート（個別支援）」サービスの導入が現在検討されており、現場レベルでの取組を踏まえた実際的な議論を行うためモデル・プロジェクトの準備が進められている。

今後ハローワークには、地方公共団体や「新しい公共」を担うNPOや社会的企業等関係機関と連携しつつ、制度や組織体制の面からも雇用と福祉の連携を図るポジティブ・ウェルフェア（積極的就労・生活支援）の拠点としての役割が期待される。

(緊急時の公的な雇用の維持・創出) [報告書 33 ページ・抄]

今回の景気後退期において、雇用維持に最も効果があったと考えられるのが、雇用調整助成金の大幅な拡充である。雇用調整助成金は、2001年以前は指定業種または地域に支給が限定されていたが、今回は業種や地域の限定を設けず、また額としても従来のピークの10倍近い水準で支給された。

雇用調整助成金は短期的には雇用維持の効果があるものの、中長期的には産業構造の転換を阻害するとして批判もある。しかし、今回の経済危機のように、マクロショックがほぼ全産業に対して起こり、産業構造のシフトが生じる余地が限られる局面においては、雇用調整助成金は非常に有効であり、今後も同様の局面においては参考にすべき取組である。

また、公的部門において政府自らが緊急に雇用創出を図る取組も行われた。留意すべきは、これらの施策は労働市場の活性化や施策を支える負担の観点から、緊急時において正当化されるものであり、雇用指標による一定の基準を設けることによって、時宜にかなった施策の発動と縮小・廃止が可能となるよう検討を行うべきである。