資料７

第１回（2020 年 10 月 23 日）雇用政策研究会における主な意見について

＜働き方の変化に関する課題＞

①現下の雇用・失業情勢の分析

○リーマン時などと比較して、何が変化したかをよく見るべき。労働時間の減少などはリーマン時と同様。その上で、違う点としては、リーマン時はパートが増えたことで女性の雇用が進んだが、今回は減少している。この理由としては、正規雇用が増加する傾向が労働市場の基底にあるトレンドとして維持されているためと思われる。一方で休業が増えているのは政府のアナウンスメントや制度面での対応の効果であると思われ、今回限りの現象となる可能性があることに留意すべき。

　リーマン時は物価が下がったことで、実質賃金を下支えしていたが、今回は物価は維持されていることで実質賃金が減少している点に留意が必要。私見だが、消費税の増税に伴うデフレからの脱却がその一因と思う。

　労働フローの状況は、数字を見る限りではあまり変わっていないようにも見受けられる。人によってみている角度が違うため、労働市場の何処に影響しているのかが違ってみえるので、構造的要因と一時的なショック要因に分ける等により、何処に影響が出ているのかを整理すべき。（神林委員）

○コロナが終わったら元に戻ることもゼロではないということを念頭におくべき。東日本のときも節電で働き方がかわるのではないかという話があったが元に戻った。（黒田委員）

○何が変わったのか、あるいは何が変わっていないのかというのは重要な観点。今回で言えば、リーマン時には製造業へのショックであったものが、現在はサービス業へのショック。こうしたことがコロナにより変わった点の説明につながっているのかもしれない。業種別の観点も重要。緊急事態宣言下と、現在の状況はまた違うのだろう。その辺りも整理したいと思う。（樋口座長）

②女性の雇用

○女性の雇用への影響とよく言われるが、リーマンショックの時との違いを整理する必要があるのでは無いか。特に、非正規雇用が多い産業や女性の多い産業（face-to-face 産業）への影響が大きいのか、産業や雇用形態ではない女性特有の事情が影響しているのか、分析が必要。（鶴委員）

○男女の影響の違い、特に女性が非労化するという影響についてどのように考えるのか。アメリカでは女性の就業率が大きく低下し、中々回復しないと言うことがあった。女性の「無業化」というのは重要な観点。宿泊・飲食業は世界的に女性が多いが、日本はその傾向が顕著。そのため影響が強く出やすいのだと思われる。（樋口座長）

○一時的かもしれないが失業・非労化が進んでいるということだが、労働市場への再参入支援は必要なのだろう。雇用類似も含め、雇用に寄らない働き方の保護が追いついていない

ということがあるのではないか。現状は雇用されていることによってえられる保護が充実しており、失業・非労に行かない支援が必要。（神吉委員）

③新卒等の雇用

○新型コロナウイルス感染症の影響による求人の減少、求職活動の困難化、有効求人倍率の低下、女性を中心に求職意欲の低下が起きている。特に新規学卒者の求人減少・求職活動の困難化が生じている。現在は企業も人手不足の認識が残っているため、良い人材を確保したいというマインドがあるが、今後プチ就職氷河期が生じる懸念もあり、企業に対して、来年度新卒者を向こう数年新卒扱いとするなどの配慮を要請すべき。（清家委員）

○新規学卒について、リーマンや就職氷河期と同じように捉える部分がある。一方で、産業ごとの状況の違い、出身学部・学科による違いがでるのではないか。新卒については性別ごとの分析は少ないが、特に女性がマイナスになるのではないか。新卒者についても何処に影響が出ているのかを分析して欲しい。（堀委員）

○大卒の就活状況について、オンライン化で周囲の就活している同級生等との接触が減少し、孤立する学生が、就活の意欲を維持できず断念するケースが増えているのではないか。（堀委員）

○今年就職した人が受けている OJT、OFFJT をどのように受けているのか。初期キャリアの段階で教育・訓練がどのようになっているかを把握し、就職はできたものの人的資本の形成がうまくいかず、長期的に尾を引かないようにフォローしていく必要がある。（佐藤委員）

④テレワーク

○テレワークについて、緊急事態宣言後も引き続きニーズがあり、また、中長期的な観点として女性や高齢者の就労促進にも必要なものでもあることから、可能な職種については、できるだけテレワークが進むように施策を講じてほしい。（清家委員）

○在宅勤務が広まったことで、短時間しか働けなかった人がフルタイムで働けるようになったり、出張をせずとも支社と本社でプロジェクトを動かせる等、プラスの変化について、今後も継続して取り組むのか等、きちんとみる必要がある。（佐藤委員）

○テレワークの好事例、失敗例の分析をしてほしい。対面と在宅勤務の混合が進むと、マネージメントのあり方や、対面の仕事の仕方が変化する。あわせて、社員一人ひとりについても、仕事とプライベートの境界についてのマネージメントも考える必要がある。（佐藤委員）

○「ジョブ型雇用」といっても、企業やマスコミが言及するときに意味する内容がバラバラなので、きちんと議論・整理できるような考え方を提示する必要があるのではないか。（佐藤委員）

○テレワークについて、環境を十分に整備しないまま強制的にテレワークに移行させられたことでマイナスの側面を見た企業に対しては、テレワークのプラスの側面をきちんと伝えていくことが必要。（黒澤委員）

○テレワークの普及には、ジョブ型雇用や成果主義が必要だという論調が多いが、今やデスクトップ上で職場を再現できる。テレワークでの課題は、実際には技術的な解決が可能である場合が多く、テレワークをやるために雇用形態を変える必要があるとは考えにくい。ジョブ型雇用などの雇用の在り方とは切り離して議論されるべき。（鶴委員）
○テレワークの拡大自体は前向きに捉えているが、メンバーシップ型の影響で、サービス残業が深刻化している。いわゆるワーク・ライフバランスではなく、ワーク（収入を得る仕事）・ワーク（育児・介護・家事などの家庭内労働）・ライフ（余暇・休息）のバランスが重要だと考えている。（宮本委員）
○育児・介護が外部化しにくく、女性に負担が集中するなかで、テレワークを利用するとのことで、家庭内の分業の在り方を変えて、男女格差の縮小にも役に立つのではないか。内閣府の調査などもあるが、そのような観点からのエビデンスの情報提供が必要なのではないか。（黒澤委員）
○日本は完全なロックダウンではなかったので、実はテレワークをやっていない企業も多くある（テレワークに係るアンケート調査）。働き方の選択等が自由で、ICT を積極的に取り入れているところのほうが、生産性を維持できている。「東京」VS「地方」だけではなく、業種や規模などにより、「これまでテレワークに対応する体制が整備できている企業」VS「そうでない企業」で生産性の格差が拡大したのではないか。（黒澤委員）
○テレワークについては、インフラが整備されているなかで、これまで活用されていなかったのが急速に進展した。また、企業のインフラ整備によって、あるいは産業特性によりテレワークを行うことが困難なところもあると思うが、テレワーク自体は希望されている方が多いことから、これからも進んでいくのではないかという前提で２点。（黒田委員）
①労働時間管理について、これまでは出社して退社までを管理するということだったが、いつでもどこでも働けるということで、労働時間管理、健康管理について、企業に任せることが難しい。現在の労働時間管理が労働者や企業に負担になっていないかなどに気を配り、今後の労基法改正を見据え、労働管理の在り方を考えていく必要があるのではないか。
②テレワークの不安を感じるのは 20～30 代の若者が多い。
　これまでは対面で行われてきた新入社員の教育ができず、20 代の人的資本蓄積が低くなることで、その後の生産性が低下しロストジェネレーションのようになるのは日本としても損失である。ここをどのように公的にサポートしていく必要があるのかということを考えるべき。

⑤副業・兼業、雇用類似の働き方
○テレワークが典型的だが、仕事の仕方そのものが見直され、雇用契約・労働契約の内容が変化する。兼業・副業、正社員、非正規など雇用関係が大きく変わってくることを認識して議論すべき。（荒木委員）
○雇用の在り方の変化に伴って増える、雇用類似の働き方について、雇用政策としてどこまでを対象とするのかという点が重要な課題となる。また、税・社会保障などの労働以外の

分野との連携も重要である。長期的な検討課題であるので、今回の報告書で結論を得るということは考えていないが、検討の前提となる大きな流れとして捉えたい。（荒木委員）
○雇用類似の働き方をする者が増えていることのデータは自営業の増加に現れるのではないか。タスク・ジョブ型の働き方はハロワの求人票で把握できるのか。これらは後２か月くらいあれば既存のデータを整理できるのでは無いか。（神林委員）

○テレワーク、雇用類似、兼業・副業の話がでたが、
・リモートならば、職場へいく必要がない
・職場へ行かないなら、違いは雇用されているのか、いないのか、ということになる
・　リモート環境なら副業・兼用は容易になる
・地方での兼業副業が可能になる
ということを考えると重なる部分が大きいため、統一的に考えていく必要があるのではないか。（鶴委員）
○４～５年前から雇用類似の働き方が急激に伸びたが、そこがコロナにより急激に減少している。雇用施策としてどのように対応していくか検討が必要。（樋口座長）

⑥雇用政策の関連範囲への影響
○休業者・非労化した人の困窮の問題がある。若年世代や女性について、例えば住居確保金等の支援がそろそろ期限を迎えるところであり、対策が必要。困窮者支援の現場においては、引きこもりなどのリハビリ的なサポートを必要とする人だけではなく、夜の街などでばりばり働いていたような人が相談にきている。（宮本委員）
○学生バイトが増加していたものの、足下では減少している。これは困窮学生への支援ともつながる観点。これまでは雇用政策の対象になってこなかった層についても支援が必要になるのだろう。（樋口座長）
○雇用政策の守備範囲を広げ、関連する周辺施策とのパッケージを考える必要がある。宮本委員のご指摘で言えば困窮者対策との連携である。（樋口座長）
○雇用政策の議論として、その中身ではなく、どう広めるか、そのスピード感はどうかについて、きちんと実績を踏まえた議論はこれまで中々できていなかった。次回以降事務局と連携してお示ししたい。（樋口座長）

＜労働市場の需給調整機能等に関する課題＞
①雇用維持
○雇調金も本来は短期的な雇用維持を図るもの。今回は緊急事態であるが、なるべく速やかに元の形に戻すべき。（清家委員）
○雇調金の支給実績のデータを出してほしい。また、訓練給付については制度が整ってきているものの活用が進んでいないのではないか。活用実績を示すとともに、活用が進むよう発信していただきたい。労働移動支援助成金と連携させて、転職にも活用できるようにしてはどうか。今後、施策の分析に当たっては、業種転換への支援にどの程度機能したのか

参考となる資料も提供してほしい。（宮本委員）

○雇用調整助成金は緊急的対応であるが、アフターコロナに対応できるようなスキルアップを考える局面ではないか。雇調金等助成金の使い方をスキルアップに変える方向に打ち出すのではないか。そうすることで労働移動が推進されるかもしれないし、労働市場全体の労働者のスキルアップもあるかもしれない。雇調金等助成金の役割をシフトしていくとともに、そのメッセージを発信していくということが必要。（神吉委員）

②労働移動と職業訓練、マッチング機能

○緊急事態宣言後に、業種によっては人手不足のところがある一方で過剰となる産業も出てきている。そうした状況を踏まえたマッチングも、重要な論点だろう。（樋口座長）

○ヨーロッパではより大きくロックダウンが進んだことで、普段は ICT を使わないような人でも、活用せざるを得なくなり、結果として労働者全体の IT スキルがあがった。日本においては①非労化した女性への能力開発と②社員の教育等より中長期的な ICT に係るスキルや労働移動も射程に入れた能力開発の議論が必要。

①の非労化した女性への能力開発としては、育児介護をしながらハローワークにおいて E ラーニングや公共職業訓練をしていく必要がある。②については、E ラーニングを導入した場合、学習成果を能力評価にどう反映するかというのも考えないといけない。いろいろな業務の ICT 化が進むことが見込まれるなかで、AI に取って代わられるのではなく、補完的な役割を果たせるような職業訓練が必要である。また、同時に企業へのコンサルティングが必要になるのではないか。（黒澤委員）

○十分なサンプルサイズを確保できるのであれば、地域ごとの労働市場の状況分析はしてほしい。非正規の業種転換など、都市部と地方で様相が異なるのではないか。（堀委員）

（以上）