第4回雇用政策研究会議事概要

平成27年3月31日（金）

14：00～16：00

於：厚生労働省専用第23会議室

○鶴委員

労働者の処遇の話も中長期的には人口減少という視点が重要になる。2章だけでなく1章も含めて、全体的に人口減少というキーワードで整理すると、話が通るのではないかと思う。

○佐藤委員

高齢化率や介護人材の確保の課題が都道府県で相当違うように、2章の（1）を議論するときも、（2）の地域という視点が大事。

1章のほうで言うと、表題「雇用管理改善等による人的資本のポテンシャルの最大発揮」について、「雇用管理改善」とすると企業の中の狭い話のように感じる。もっと広い取組が必要。

また、リカレントという点で能力開発をみると、基本的には個人が自己投資し、それを支援するような社会環境を整備するという考え方なのだと思うのだが、そもそも個人が自己投資しないという問題がある。本人が自己投資する必要性を自覚しない限り、幾ら環境整備してもしょうがない。長い職業キャリアの中で自己投資することが大事だということをお分かりってもらうような取組を進めなければならないのではないかと。

○宮本委員

まず第1章の能力の最大限発揮について、1番に労働時間管理等による長時間労働の抑制、2番目に企業を超えた最適配置という2つの流れがあると思うが、前者に関しては今の話の流れだと長時間労働が意識の問題というふうにも聞こえかねないところがあったので、残業代だけが長時間労働の規制になっているような現状にかわる制度も必要だということをお強調していただきたい。

2番目に最適配置について、自己投資に対するインセンティブ等を高めるには、自分の企業の中で受けている評価というのを抗弁の余地も含めて客観的に捉えられる、議論できる環境というのが必要。これが客観的に合理的に議論できるような環境が整うことが望ましいと思う。

○樋口座長

今後の高齢化の急速な進展や、医療、介護の話というようなことを考えると、東京の抱

える問題は相当大きい。特に長時間労働とか、通勤の時間の問題とか、女性が子供を産むまでは大手町へ通えるのに、遠くから再就職、今度は離職せざるを得ないというような問題は地方以上に大きいのではないかと考えていて、そういう問題として扱うのだったらぜひ東京も含めて地域としたほうがいいと思うがどうか。

○佐藤委員

人事考課の結果について、できるだけ開示していくことが大事。これは少しずつ進んできていると思うのだが、加えて、「ここが評価されていないからこういうところの能力開発をしないといけない」ということが分かるのが大事。

もう一つ、日本の場合はいわゆる決定的な選抜に関する情報開示が遅い。みんな課長になれるという幻想を持たせてやっている。これをもう少し早めに教えたらいいのではないか。

○神林委員

人材不足産業と地域雇用をバラバラに議論することについて、(1)人材不足産業と(2)地域雇用が入れ子構造になっているのでわかりにくいというのが率直な印象。一つの試みとして、(1)では地域の視点を抜きにして、産業の問題に集中する。(2)では、(1)では説明できない地域固有の問題を取り上げるという形式にしたらどうか。実際はこんな簡単には切り分けられないが。議論の流れとしては、どちらかを先にして、それでは説明出来ない部分を後で説明するという格好を取ると、少なくとも何が分かって何が分かっていないのかが分かるようになると思う。

もう一つ、第1章の人的資本の蓄積について、意思決定するのが被用者なのは間違いないが、被用者自身が意思決定にかかわる情報を全て正しく持っているわけではない。どうやって本当の情報を本人に伝えていくのか、出させていくのかというのが必要になってくるのではないかと思う。マーケットに任せておけばみんな本当のことをきちんと適切なタイミングで言うかということ、恐らくそうではないというのが私の率直な感想。

○山川委員

第1章について「行政・企業ともに」と書いてあるが、これは実質的にはかなり違う話になるはず。企業に「こういうふうに雇用管理を改善すべき」と言っても迫力がなく、そうですかということで終わってしまう可能性があるので、雇用管理改善を政策的にどのように進めていくかということが問題。本来は、(4)として雇用政策の役割と手法という項目を立てることが望ましいのだが、それは余り議論されていなかったかもしれない。

このテーマについて挙げられることの一つは情報提供。内部の問題と外部の問題にわたるような形での雇用管理にかかわる情報提供ということを政策的に促進していく。ハローワークなどで情報提供をうまく結びつけていくということはあるかもしれない。女性活躍

推進法や今度の青少年雇用促進法でもそれと似たようなことをやっている。

それとの関係で、外部市場の問題と個人のインセンティブの問題と併せて、雇用管理の改善が促進できるようなお金の出し方を考えていく。これも助成金などとの関係がある。

情報公開やインセンティブというものを政策としてどう位置づけていくかというのが本当は1項目あったほうがいいのだが、なければ中身の中で言及していただければと思う。

○阿部委員

第2章について、イノベーションというキーワードを追加してほしい。第2章のところだが、人材不足分野にしても地域雇用対策にしても、何らかのイノベーションを起こすことによって解決することも可能な部分が結構あるのではないかと思う。

人材不足分野の場合、人手不足対策だと言っていて、例えば何かインセンティブをつけて労働供給させるようなことがあると、イノベーションが全く起こらなくなるという可能性もある。むしろこれから絶対的に人手不足が起こっていくので、ロボットや人工知能など、イノベーションも進めながら人手不足とどう対峙していくかという観点も必要ではないか。

地域雇用対策もそれこそITをうまく使ったりすれば不可能なところはない。ところが日本の場合、テレワークや在宅就業がなかなか進んでいないとか、いろいろな問題が起こっている。これがなぜなのか、もう少し丁寧に考えていく必要はあるかなと思う。

○樋口座長

人手不足というのは、構造的な話と景気循環的な話の両方があり、これに対する対策も長期的なものや短期的なものがあるが、雇用政策研究会としては、中長期的な対応をどうしていくかというような問題に焦点を絞っていくということが望ましいと思う。

今起こっている現象も、構造的要因と循環的要因の両方の効果が含まれているから、それは見きわめておいたほうがいいのではないだろうか。

産業別にみると、今まで削りすぎて少し需要が増えて天井にはりついたもの、さらに需要が伸びて需要が伸びたものいろいろあるが、何が根本的な原因か考える必要がある。

○堀委員

前回、切り口を変えたときにどんな実態が見えてくるのかということをお示ししたいと思い、若者の地域医療の資料を提出させていただいた。雇用政策研究会では多様な切り口を意識して、今後考えられる多面的な政策をにらんだような記述にさせていただきたいと思っている。これが1点目。

2点目として「人材育成・能力開発の取組」ということで「学校教育段階等における学びの重要性」ということが示されているが、基礎学力とキャリア教育に加え、労働教育も含めていただけないかと考えている。仕事をするうえで基礎学力は非常に重要だが、それが若者にも学校にもうまく伝わっていかないという問題がある。他方、進学率の上昇に伴

い、勉強しないと大学に行けないぞという圧力で学力をコントロールすることができなくなっているというのが日本社会の現状なので、一定の学力を担保するために、仕事で役立つのだということを労働側から発信していくことが、実は長期的には重要ではないかと思っているので、幼児期の家庭教育などだけではなくて、仕事にも基礎学力は重要なのだということをぜひ書き込んでいただけないかと思う。

○橋本委員

全員参加型社会を目指し、ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、残業の抑制が必要だと思う。正社員がいつでも残業できるという意識を変えることが大切だという研究会報告書のポイントは私も非常に大事だと思っている。

その上で、法律の役割の重要性というのを報告書の中で盛り込んでいただければと思う。時間外労働の上限基準や、1カ月60時間を超える時間外労働分の割り増し率引き上げなどの規制の強化が長時間労働の抑制に有効だったのか検証し、さらに規制を強化すべきではないかということも、この報告書に盛り込めるか分からないが、課題になると思っている。

多様な働き方という中で、最近パート労働法の改正や労働契約法における有期労働契約を理由とする不合理な労働条件の禁止など、雇用均衡処遇を進める立法も実現していて、この均衡処遇というのがますます重要になっているかと思う。多様な働き方の上で公正な処遇が重要だということもぜひ強調していただければと思う。

○鶴委員

賃金について、1章では、人的資本のポテンシャルが発揮されれば、自然と生産性が上がるので、賃金が伸びていくという環境もできるという話をしている。2章も、人手不足で、賃金が市場メカニズムのシグナルとして機能していくべきという話。あと、実質賃金は、労働生産性・労働分配率・交易条件で決まるが、こういう話も報告書には入ってくるのだろう。1章と2章を接着する賃金は大きなポイントなので、大変と思うが工夫してほしい。

○樋口座長

付加価値生産性の向上と賃金の関係をどう考えるか。特にサービス産業の生産性向上は製造業の省力化の話とは異なる。サービスの質は日本は高いと思うが、それが付加価値につながらないのは、企業間の競争の在り方というのが関連していると思う。

○佐藤委員

例えば訪問介護でいうと、日本は、「同じヘルパーに来てください」という形。これを例えば、「同じヘルパーではなくとも、同じ時間に介助者が来てくれて、サービスの質は変わらなければOK」という風に利用者が変わってくれば、相当介護業界の人の配置は

楽になる。そういうことをちょっと書くというのはあるかもしれない。

○宮本委員

一方で人手不足があって、他方で仕事に就けない若者が増えているという矛盾がある。中小企業は、期待する能力に達する人が来てくれないと感じているようだが、実際に中小企業の経営者と話をすると、「一旦雇ってみると結構使える」という声が多い。このように、中小企業が「使ってみると使える」という経験にたどりつくような示唆に加え、労働者に期待する能力の壁をどう崩すかといった問題意識を書いていただけるとありがたい。

<了>