

第 2 回雇用政策研究会 議事概要

○鶴委員

- ・ 少子化の中で大学生の数がものすごく増えていて、かつ経済活動の水準が下がってきている。経済の変動がなくてもあぶれる人たちがもともと出てくるような構造の中で、需要側の要因でもそれだけ大きなことが起こっている。まずは、そういったボリュームの大きさを感覚的に認識することが必要。
- ・ 若者版の産業雇用安定センターのような機関が、学生や大学の間に入っていくという提言は非常にいい話。だが、費用負担の所在の問題を考えると難しい。
- ・ よりグローバル化が進んでいる企業は、言語スキルよりも、海外の事業所において自立的・自主的に発言できるとか、多様な考え方の向こうの人材とうまくやっていけるか、彼らのローカルの情報をきちんと自分たちの経営決定に応用できるか、そこが非常に重視されている。これからのグローバル化というのは、語学力はもちろん大事だが、その次に何があるかがいちばん勝負である。グローバル化が最も進んでいる製造業・大企業ほどその点を重視している傾向が見られる。

○小杉委員

- ・ 新卒一括採用は、これまでもすべての人をカバーしているわけではなく、一定数は排除されていて、現在はその排除される比率が高まっていることに留意しなければならない。これまでは排除された人が十分に考慮されておらず、改めて議論すべき。排除された人の多くは非正規雇用で働いており、そうした人のキャリアをどう支援するか。排除された人に対する仕組みが全くなかったことが問題ではないか。
- ・ 高等教育が一部の人たちだけだったときには職業を前面に出す必要は別になかったが、そうではない人たちが多くなってきたときに、高等教育のあり方というのが改めて問われるという状態になっている。しかし、高等教育の質は基本的には文教行政のmatterであり、労働行政は、それをどうサポートしていくかが大事。
- ・ 新卒がうまくいかない現状は、第 1 に需要の問題があり、第 2 に学生や生徒の質の問題、第 3 にマッチングの仕組みの問題がある。大事なのは、第 3 の要因であるマッチングのところ、日本の新卒就職の仕組みで大事であるのは、マッチングの仕組みに学校が強く関与して、効率的に配分をすることであるが、これが崩れてきている。ここをどう立て直すかが大事な点である。
- ・ 大学による就職支援は各大学によって効果が異なり、私立の入学難易度が低いところほど効果的に内定に結びつくという分析結果がある。未就職者を多く出しがちな大学を支援するジョブサポーター制度と、大学外で新卒応援ハローワークを拡充するような形での支援、という 2 本立ての支援が望ましいのではないか。
- ・ グローバル人材というと、若者支援の話題がとりあげられるが、どのように中高年レベルに対する企業の能力開発をサポートしていくかも大事ではないか。

- ・ 学校教育は基本的には文教行政のmatterであるが、ワークルールなどの視点が欠けているという問題があり、厚労行政の役割は大きいだろう。

○加藤委員

- ・ 新卒一括採用については、日本の大学進学率が60%近くになっているこの時代の中で、過去と同じような大学生ばかりいるわけではない。その中で、構図は変わったのに今までのままメリット、デメリットで考えていいのか。
- ・ 大学教育の中で考えていくと、雇用政策ということだけではなくて、文部行政との連携は大事である。例えばキャリア教育の話、インターンシップの話などを文科省がいろいろやっていて、それは直に雇用政策と関連するのであれば、是非この場でも議論していくものではないか。
- ・ 大学でたくさんの人手をかけてというのも大事だと思うが、それを大学ができるかどうかという問題があって、どのように力を入れるか。大学の教員に全部任せるということには限界がある。
- ・ 新卒一括採用だからこそやらなくてはいけない教育があるかもしれないけれども、そのシステムがなくなったときには、もしかしたらもう少し違う形での教育というのがあり得るのではないか。もっと大学の外の人たちと連携するようなこともできるのではないか。

○宮本委員

- ・ 新卒一括採用のメリット・デメリットについて、2つの考慮すべき問題が混在している。1つは、短期的に現状を踏まえるならば、新卒一括採用はリアルな対応策であること。もう1つは、長期的にスキルの要素が労働市場の中で比重を増していった先での展望を考えるべきであることである。
- ・ 新卒一括採用と一括採用は分けて然るべきある。また、新卒時一括採用という形で、新卒にタイミングを合わせて、それほどスキルに重きを置かない一括採用のシステムを維持していくなら、新卒と一括採用をもう少し切り離して議論できるのではないか。この点を加味して、メリット・デメリットをもう少し整理すると、見通しがよくなるのではないか。

○橋本委員

- ・ 新卒一括採用のメリットとして、「安定した年齢構成の維持」とあるが、例えば多く採った年では、年次を重ねればその年の労働者が多くなる、ということになるが、上記のメリットの意味は何であるのか。
- ・ これから超高齢化が進むが、社会保障も視野に入れて、それを維持するためにいろいろな負担がある。それを賄うためにどのぐらいの雇用が必要なのか。また、それが可能なのか。

- ・ ドイツも日本と同じように、年金がもらえる年齢まで雇用を維持しようという施策を取って、手厚い労働法の水準を判例法理も含めて維持している。論文で、このように中高年を保護し過ぎでは40歳以下の人間にはもう耐え切れない、これから先とてもやっていけないというものがでていて、私もそういう問題意識を持っている。

○玄田委員

- ・ 前回も発言したように、若年支援に関するキーワードは「手間暇をかける」ことである。若年者支援は非常に労働集約的で、人の関与を強めない限り就職はおぼつかないという現実を認めるべき。実際に、ジョブサポーター制度により上昇した就職内定率3.9ポイントとは、極めて大きな数字であると言える。今考えられる策は、きめ細かい支援であり、ジョブサポーターを充実させることは重要なマッチング対策である。とはいえ増員するには予算面でもハローワークのキャパシティ面でも限界がある。したがって、産業雇用安定センターの若年版を考えるべきではないか。景気回復による若年雇用の改善が見込めない今、システムチックな対応が必要であり、それには中高年の就職困難に対して一定の実績を果たしている産業雇用安定センターの若年版を考えるべきだ。具体的にはカウンセリングとコンサルティングのダブル支援をマンツーマンで行うことが極めて大事である。大学の努力だけでは難しく、若年雇用安定センターのようなものと大学の連携で行うのが現実的である。
- ・ 学業との連携も考えて、企業訪問や無為なエントリーシートの作成よりも、徹底的に信頼できるカウンセラーと時間を集中して使うことが大事。
- ・ 新卒一括採用されなかった若者の情報を得るにあたって、求職者支援制度に関する既卒も含めた学卒者の利用状況と就業実績のデータを材料とするべき。求職者支援制度はそうした人に対して有効に機能する制度であるが、ハローワークへの適切な誘導がなされていなければならない。求職者支援制度が、一括採用から漏れた人たちをサポートする仕組みとしてよりよく改善されるべきである。
- ・ 中小企業において、企業の海外進出への意欲と、労働者の躊躇のミスマッチは大きい。このギャップをどう埋めるのか。
- ・ 総合労働相談コーナーというものがあるが、周知が不足していて、ワークルールに関するトラブルにあった際に有効に機能していない。周知を徹底するべき。

○白木委員

- ・ 日本の企業はもはやグローバルの中でしか考えようがないことは明らか。だが一方で個人調査を見るに、グローバル化に対応していくマインドセットの準備が出来ていない。これから若手のことを考える場合には、そういう時代に入っているのだという気付きを早期に持っていかなければならない。
- ・ 長期に海外派遣されている人は23~24万人。一見すると、大きな値ではないが、これは数年でローテーションするため、今行っているかどうか、あるいは海外業務に

従事しているかどうかだけではない。グローバルに仕事をしなければならないという状態にあることをわかるかどうか重要。

- ・ 一括採用から漏れた人たちの中にもいろいろな人たちがいるので、長期的な観点で芽を見出したい。従って、テクニカルに就活でどうやったらうまくいくかなど、そういう話ではない。40~50年先を考えた上でのディスカッションが必要ではないか。
- ・ 文系の採用はみな事務職とっている。その中で、あまり考えない学生は「事務職」になりたいと考えている。これは大変なミスリーディングで、大卒を採るにあたって、事務職でクラークの仕事で採っている誤解を招く。統計上の分類の仕方も将来的に変えていく必要があるのではないか。

○阿部委員

- ・ ジョブサポーターの効果はあったが、1人で10人程度しか見られないのではないか。そう考えると、支援できる範囲が限定的な大学が代替するのは難しいのではないか。大学で期待するとしたら、OBなどに限るであろう。ジョブサポーターを大幅増員するのはよいが、規模の効果は出ないのではないか。
- ・ アメリカではミドルクラスの復活を政策に掲げている。全米で時価総額トップのアップルの従業員は4万人。全世界での雇用の誘発は70万人と言われている。70万人を国内に持って来ることは出来ないのかという議論があったが、出来ないという結論。時価総額が高く、従業員の給料が高い企業はこうした状況である。一方、雇用をたくさん持つサービス業の企業では、低賃金である。その間を埋めるような策はないであろうか。
- ・ 海外進出はまず単純なラインが出て行って、徐々に複雑なものが出て行く。まず製造が出て行き、次にデザインも出て行って、結局、国内雇用の誘発が少なくなったのがアメリカの例。他方で、国内で製造を抱えると、非正規雇用の問題が国際競争の観点から出てくるのではないか。

○諏訪委員

- ・ 日本には、ある組織に属していた人が間断なく次の組織に属し続けることがいいことという考えがあり、学校から企業へ、あるいは転職の際に間断なく移行できるのがよいという考えを肯定している。この考えにより、ミッドキャリアにおいて教育訓練を受ける余地がなくなっている。したがって失業や充電の時期に再訓練を行い、生き甲斐や働き甲斐を持って社会に貢献していくような働き方が出来るシステムをどう作っていくかを考える必要がある。
- ・ 新卒一括採用には、大学3年の後半からの時期に知的能力あるいは知的な技術や技術を開発すべきときに出来ない、あるいは自分のキャリアを組織の中で順調に行わなかった人の場合どうするのか、といったデメリットがある。
- ・ 組織的訓練と学問的なものの両方がないと、人材は活躍できない。組織的訓練とい

うのは、分業と協業のうちの協業の仕方の訓練。日本の場合は、いい大学へ入って運動部でしっかりと訓練すると、こういうところがよくできるから使える。もう1つ、学問的陶冶は、知識社会の中で水準の高い分業をやっていくという能力。日本の今の制度のままだと、こちらが、一括採用という形の中で落ちていく。これがグローバル化していく知識社会の中で本当にやっていけるのか、あるいは長期化していくキャリアの中できちんとやっていけるのか、こういう問題と結び付いているのではないか。

○樋口座長

- ・ 大学生のときから職業を意識するべきというメッセージがある一方で、新卒一括採用では、職種は重視されず、採用の基準が潜在的能力になっている。これは仕事を意識すればするほどミスマッチが拡大してしまう矛盾があり、どう整理していくべきか。
- ・ 未就職率が上がったとか、あるいは内定率が下がったこと自体は数值的に問題である。しかし、数値が改善すれば問題は解決したと考えていいのか。どういう仕事をしたいのか、その準備のしようがないことが起きていたときに、新卒一括採用の仕組みで大丈夫であるのか。まさに職業への移行というのか、単に学校から職場への移行というよりも、人間の能力開発あるいは意欲の達成、希望の実現を考えたときに、その問題はないのか。コンサルティングあるいはカウンセリングをやっている話を聞いても、学生のカウンセリングはものすごく難しいという。何しろ、こういう仕事があるということも言えないし、どういう企業があるというところで止まってしまう、という問題を提示する人がかなり多いのだが、どうなのか。
- ・ 大学生生活中に、1年就職活動から遅れてでも海外留学を志す人もいるが、多くは遅れるのが嫌で海外にいかない。
- ・ 新卒一括採用から漏れた人たちの問題が重要という指摘があるが、グローバル化の話も相通じるところがある。自分で努力して、自己啓発なりサポートしながらやっていけない人をどうするかというのも重要。
- ・ 海外に出て行く企業とかグローバル人材を支援するというのも重要だと思うが、その一方で、国内の雇用をどう作っていくのかが、支援するという視点でも重要なことになってきている。
- ・ 競争力のある、海外へ出て行くことのできる企業は出て行く。人材も同じ。逆に、出て行けないところだけが国内に残っているということになると、結果として、所得1人当たりで見ると下がる。それを、どうにか付加価値を付けなければと言っても、デフレの下でサービス産業の付加価値はどう付ければいいのか。