

2010年雇用政策への提言

**人的資本の
豊かな社会
を目指して**

人的資本の豊かな社会を目指して

《提言の構成》

短期・雇用政策 3つの提言 P27~32

マクロ分析

当面のセーフティ・ネット

2010年の労働市場 P2~5

正社員:非正社員 = 2:1
失業率……………5.7%
年間入職者数……………756万人
経済成長率……………0.7%
労働生産性伸び率……………1.03%

人的資本の豊かな社会

経済成長率2%の実現 P2

個人が生き生きと働ける社会の実現 P3

- ・労働投入量の増加
- ・労働生産性の向上

- ・年齢に関係なく多様な働き方を選択できる
- ・失敗しても再度チャレンジできる
- ・自分の能力を高め、発揮できる

中長期・雇用政策13の提言 P9~25

人的資本を育てる P10

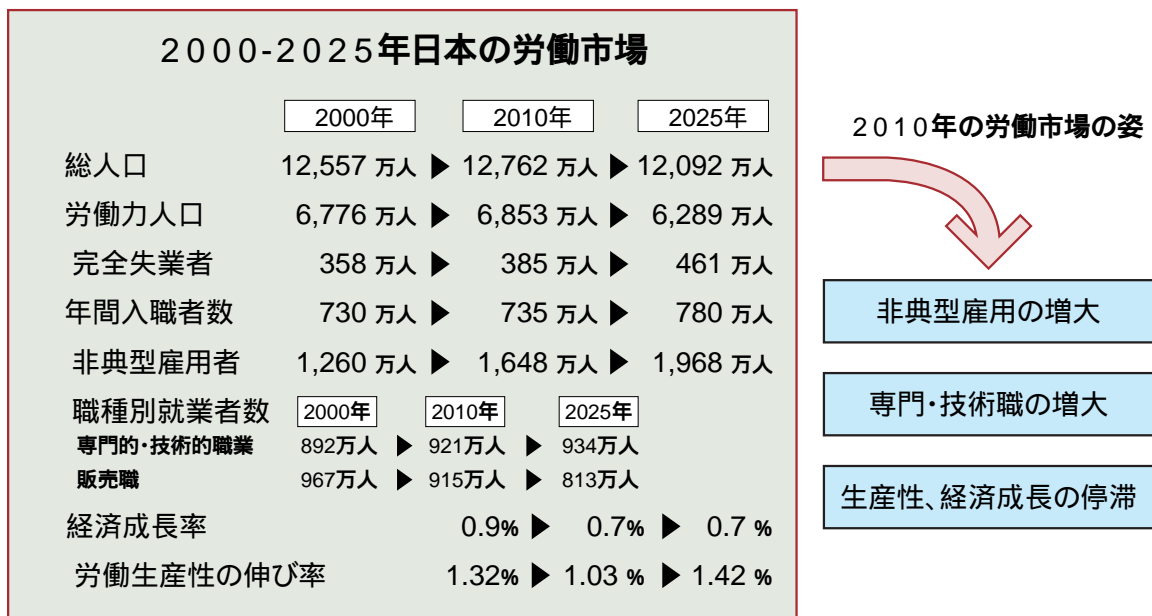
人的資本を活かす P11

人的資本指標 P6~8
(Human Capital Indicators)

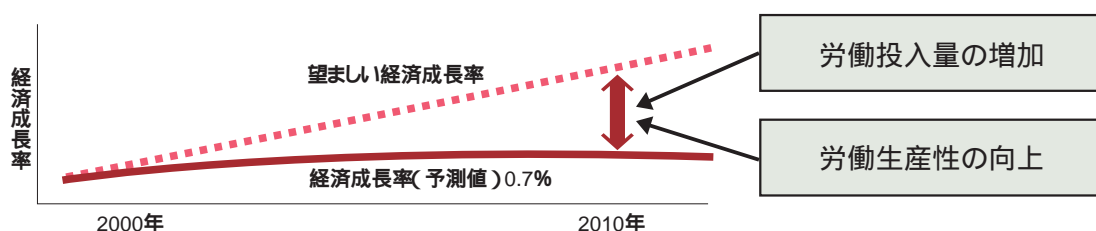
数値目標設定

2010年の労働市場から見えてくる雇用政策

日本の雇用政策を考えるうえで大切なことは、将来の日本経済および労働市場を見定めた上で、様々な対応策を検討することである。将来の姿は今後の構造改革の進捗状況によって異なるものの、人口統計学上の要因は既定事実であり前提条件となる。つまり少子高齢化が進むなかで、どのような社会経済のありようを描けるかにかかっている。ここでは、マクロ経済モデルによる予測シミュレーションを行い、現在のトレンドをもとに2000年から2025年の日本経済および労働市場の姿を描いてみた。



シミュレーションから明らかになったことは、労働力人口が2005年に頭打ちになるなかで雇用の流動性が高まり、パート・アルバイトなど非典型雇用者が増加していくということである。また、職業構造の変化をみると専門的・技術的職業が増大し、農林水産職、販売職などの職種が減少する。このような構造変化のもとで日本の経済成長率は0.7%、労働生産性の伸びは1.03%と低位に甘んじる結果となった。これは現状のトレンドを延長した結果である。一方、「日本経済の再生シナリオについて」(2001.6.21)の中で、日本経済は「少なくとも概ね2%成長程度の実力を有している」との記述がある。このギャップを埋めるためには、GDP拡大の構成要素である労働投入量の増加と労働生産性の向上が必要になる。



つぎに労働投入量と労働生産性について整理してみよう。

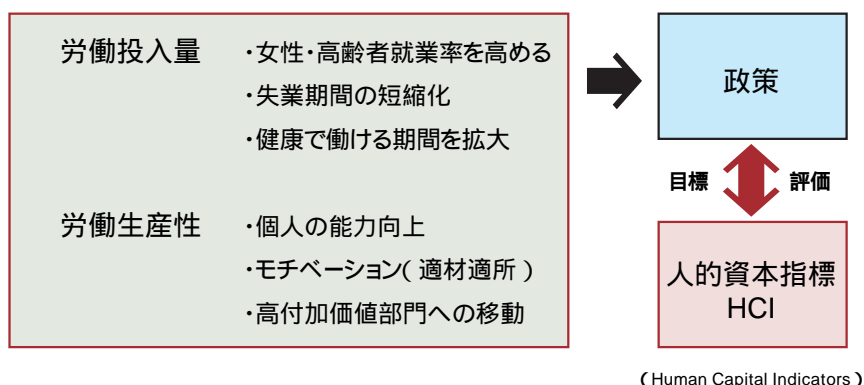
労働投入量を増大させるためには、総人口が変わらないものと想定すれば1人当りの労働投入時間を増やす以外に方法はない。しかし、長時間労働や余暇時間を削って労働投入量を増やすのは好ましい状態とはいえない。ここでは、働く意欲がありながら働く場のない女性や高齢者の就業機会を増やし、失業者の失業期間を短縮化することによって労働投入量の増大を実現するのが妥当と考えている。

一方、労働生産性の向上は、一人ひとりの能力・スキルの向上にかかっている。したがって、個人の能力開発が大切となり、学校教育や企業内での訓練の成果が問われることになる。とりわけナレッジの国際競争が進む中では、高等教育の成否が影響する。さらに、一人ひとりが高いモチベーションで働けるよう、人材の適材適所を図ることが生産性の向上を促すことも忘れてはならない。また、マクロ的に考えれば人材を高付加価値部門へシフトすることも重要である。

これらの事項は「個人が生き生きと働ける社会」を実現させる手段でもある。年齢に関係なく多様な働き方を選択できることや、子育てをしながら個人の仕事スタイルが選べることなど、選択肢が豊富で、失敗からのリカバリーが容易な労働市場を創る意義は大きい。

このように、中長期的にはそれぞれの構成要素に応じた政策を総合的に推し進めることによって、活力ある日本経済と「個人が生き生きと働ける社会」を同時に実現することが可能となる。

さらに、中長期にわたる政策を評価し、その達成状況を把握しながら政策の有効性を把握することが重要である。この達成度を評価するインディケータ(指標)として“人的資本指標(Human Capital Indicators)”を提案したい。これによって日本の人的資本を数値化し、分かりやすい共通のモノサシによって改革をより着実に進めるとともに、客観的にチェックする仕組みを持つことができる。

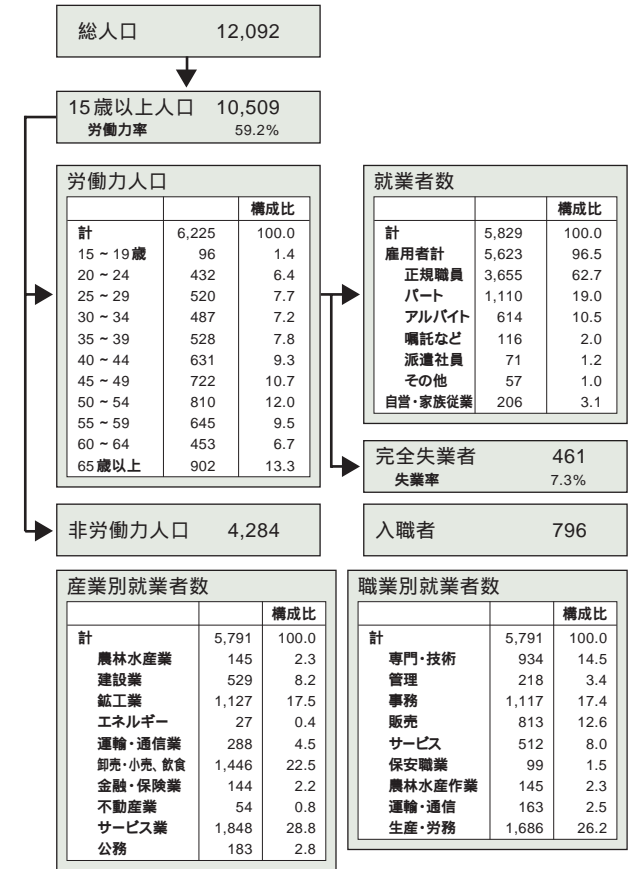
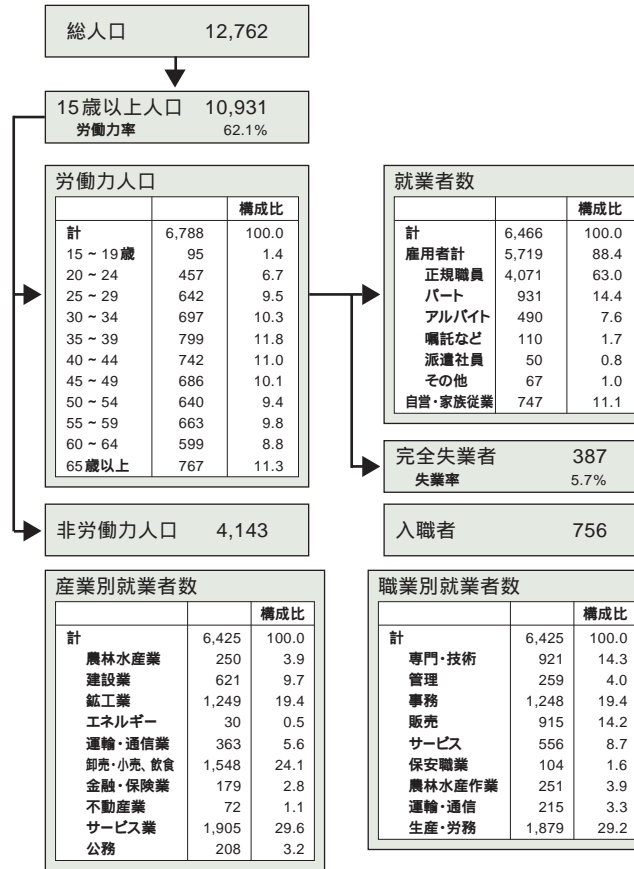
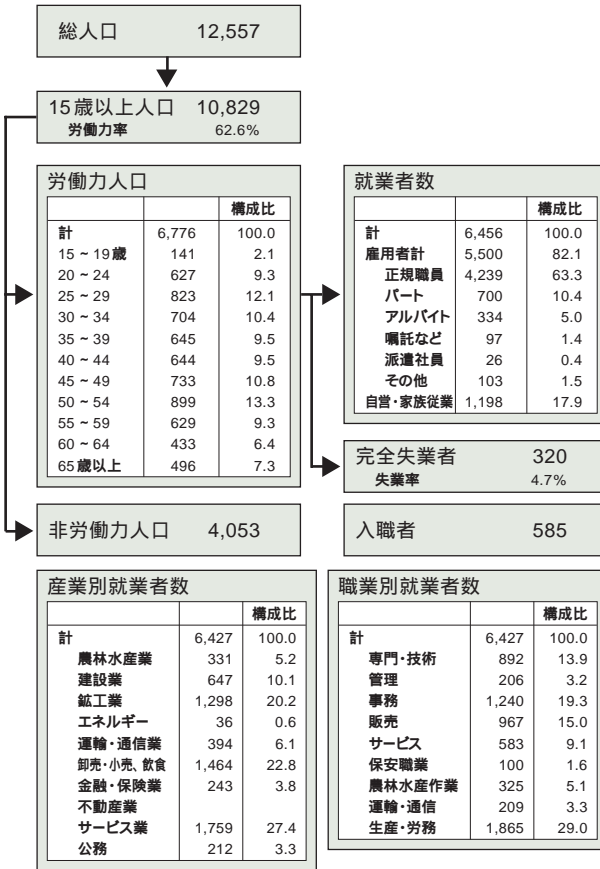


マクロ経済モデルから予測される「日本の雇用構造」

現状 (2000年)
 経済成長率0.9% 労働生産性の伸び1.32%

2010年
 経済成長率0.7% 労働生産性の伸び1.03%

2025年
 経済成長率0.7% 労働生産性の伸び1.42%



人数の単位は万人。

総人口は平成7年国勢調査、

労働力人口、非労働力人口、就業者数、完全失業者、産業別就業者数、職業別就業者数は「労働力調査 2001年4月」、

就業者の内訳のみ「平成9年版 就業構造基本調査」

構成比の合計が100にならないのは、分類不能があるため

マクロ経済モデルの特徴

- ・ 需要項目の積み上げでGDPが決定される通常のケインジアン型モデルであるが、生産・雇用ブロックのなかに潜在GDPを導出する生産関数を持ち、潜在GDPと需要側から決まる実際のGDPとのギャップによって物価が変動し、両者の調整が図られること、設備投資が資本ストックに積み上がり、資本蓄積の過程を明示的に把握する形になっている。
- ・ したがって需要側の推定においても、全国ベースでは供給制約を織り込んだ形でGDPが決定されるため、ここで得られる計数は、実現可能性を担保したものとなっている。

産業別・職業別労働需要の推計方法

- ・ まず、各産業における労働生産性について国内産出額との関係を推計式により特定し、今後の国内産出額の推移が各産業の労働生産性にどのような変化を及ぼすかを推計する。さらに、労働生産性と国内産出額の予測より、産業別の労働力需要を予測する。
- ・ そのうえで、推計した各産業の労働力需要をもとに、職業別の労働力需要関数を推計することで各産業における職業構成を予測し、職業別労働力需要の今後の変化を予測する。

マクロ主要指標の推計結果

- ・ 実質GDPの伸び率は、2010年までが0.9%、2025年までが0.7%である。2010年のGDPは548兆円、2025年には610兆円となる。
- ・ 輸出はあまり拡大せず、2016年以降は経常収支が赤字転落することになっている。輸出の伸び率は、2010年までが0.0%、2025年までが-0.1%である。一方輸入の伸びは2010年までが1.3%、2025年までが1.0%となる。
- ・ 設備投資の伸び率は2010年までが0.0%と低く、以後2025年までが0.4%となる。
- ・ 民間消費は2000年が292兆円、2010年には338兆円、2025年には391兆円となる。これを伸び率で見ると、2010年までが1.5%、以後2025年までが1.0%となる。

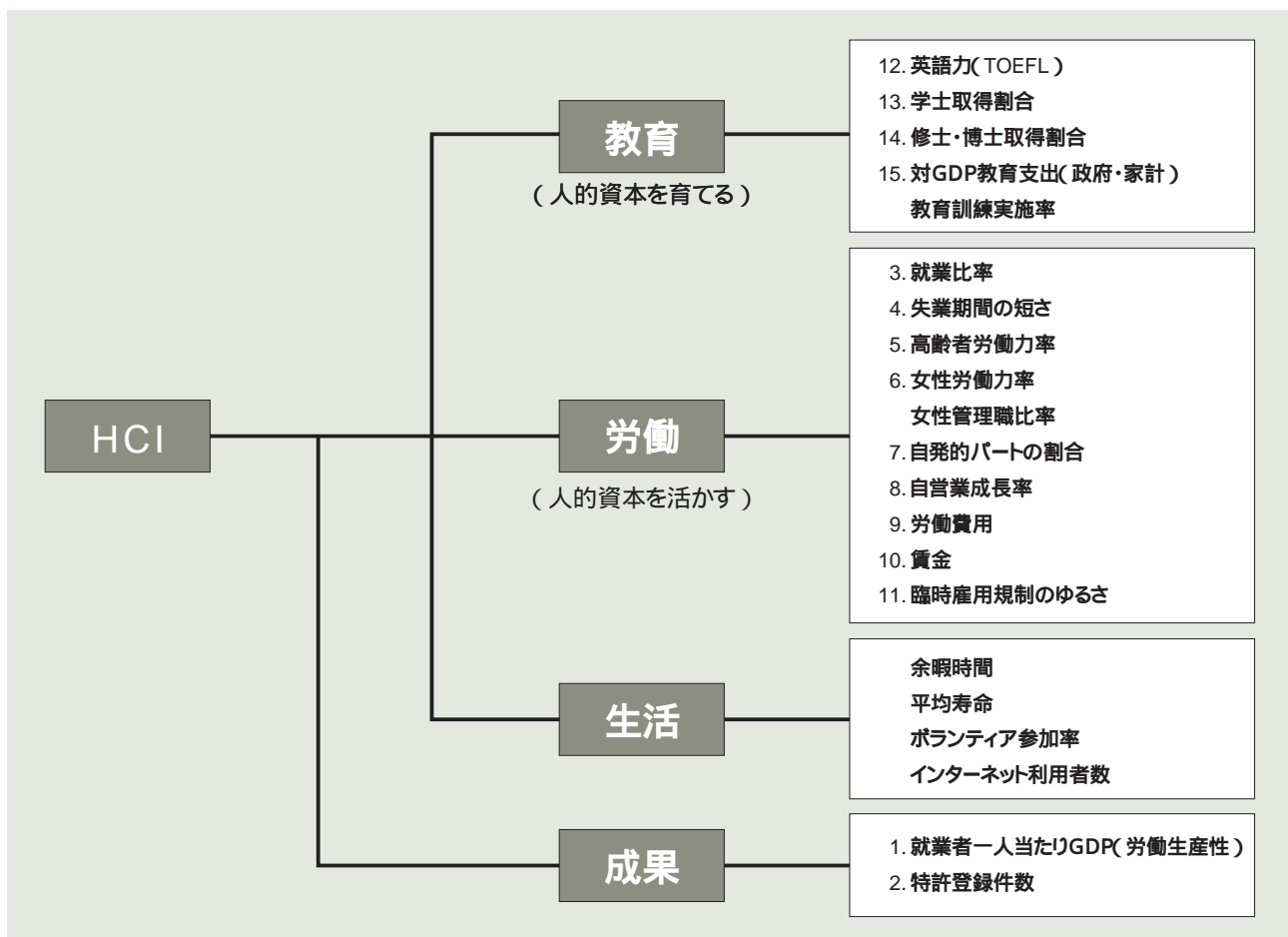
人的資本指標 Human Capital Indicators

人的資本指標を構成する基本要素として、「人的資本を育てる」観点から「教育」を、「人的資本を活かす」観点から「労働」を、そして人的資本そのものである個人の価値を測るものとして「生活」の3つの分野を設けている。さらに基本要素とはレベルが異なるが、人的資本のアウトプットを直接測る指標として「成果」を加えた。

「教育」分野は、全体の投資を測るものとして「対GDP教育支出」、高等教育のレベルを測定するものとして「学士取得割合」「修士・博士取得割合」「英語力(TOEFL)」、企業の教育レベルは「教育訓練実施率」で指標化する。

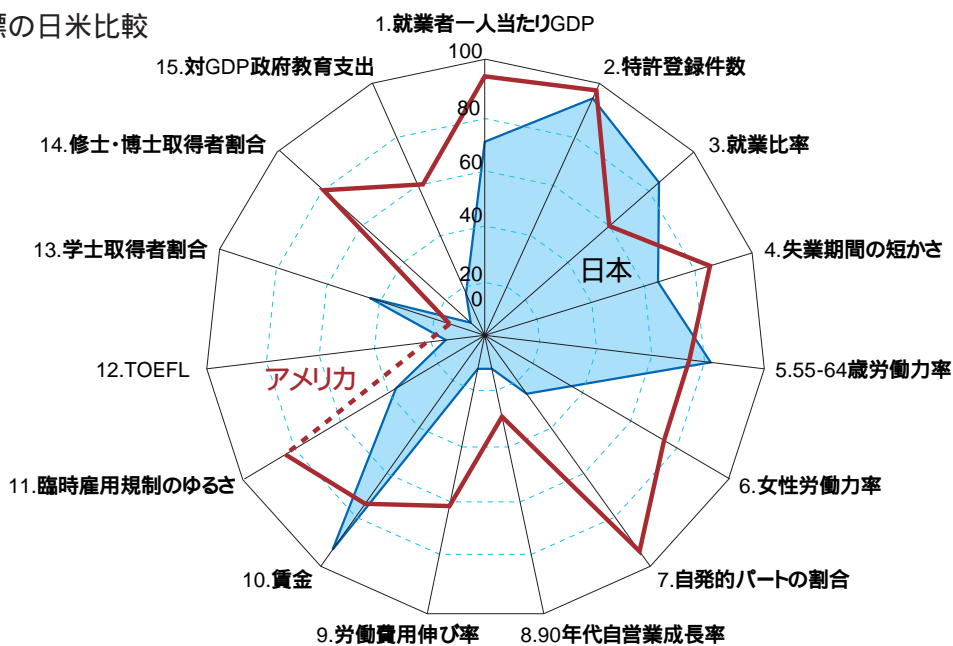
「労働」分野は、労働市場の機能の観点から「失業期間の短さ」「自発的パートの割合」「臨時雇用規制のゆるさ」「自営業成長率」「女性管理職比率」を、労働力の確保の観点から「就業比率」「高齢者労働力率」「女性労働力率」、そして労働の対価として「賃金」「労働費用」を取り上げた。

「生活」は、一人ひとりが生き生きと働いているかを測定する指標でもある。しかし、この分野は定性的な情報が多く、国際比較や時系列で揃えるのが難しい。ここでは個人のゆとり度を測る指標として「余暇時間」、総合的な観点から「平均寿命」、その他「ボランティア参加率」「インターネット利用者数」を取り上げた。



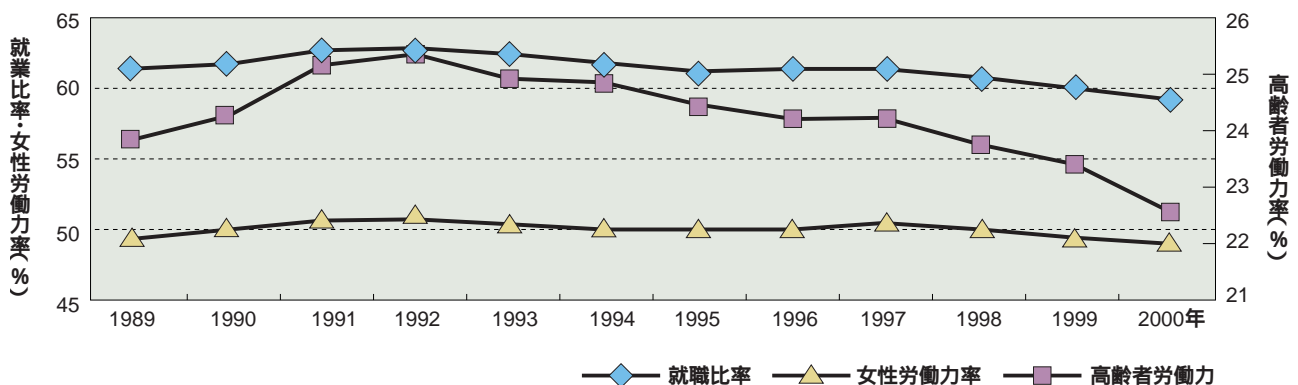
以上の指標の中で、OECD29ヶ国内で国際比較可能なもの15個(図中で数字が入っている項目)を選択し、各国を順位づけ、得点化した。ここでは日米間の得点比較を示した。15の人的資本指標のうち、アメリカはほぼ満遍なく高得点を獲得しているのに対し、日本の水準には偏りが見られる。日本の労働者は教育水準・就業率が高く、高いアウトプットを生み出すのに貢献していると考えられる。しかしながら、女性の労働力率の低さ、賃金の伸びの停滞、80-90年代と長期にわたる自営業減少、多様な働き方への規制など、個人が生き生きと働く姿はこれらの指標からは見て取れない。

人的資本指標の日米比較



国際比較において日本の労働力に関する指標は高水準にあるが、高齢労働力率の低下、女性労働力率の伸び悩み、そして、全体的な就業者の比率が低下傾向にある。今後人口の減少を経験する日本において、いかに有効に労働力を確保するのは大きな問題となってくる。

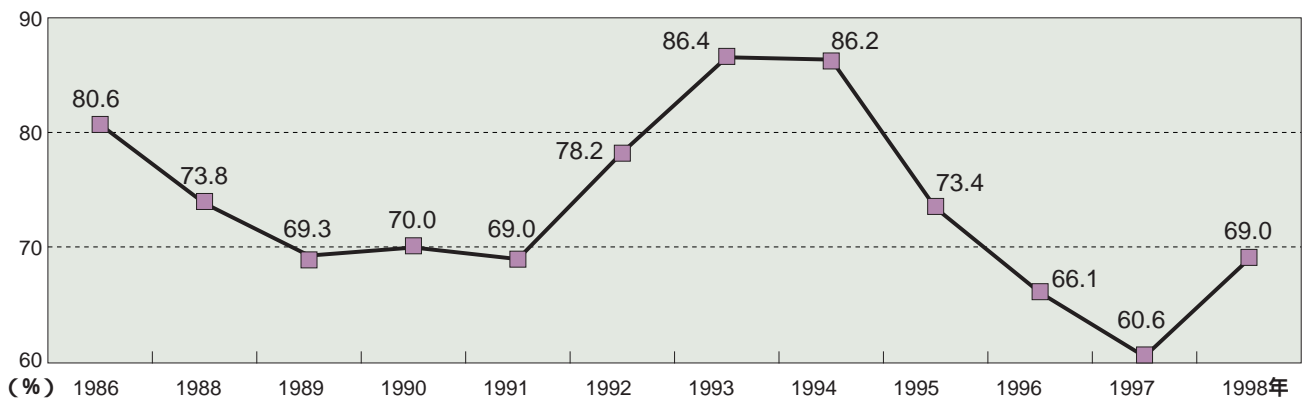
労働力に関する3指標の推移



管理職に占める女性の割合である女性管理職比率は1990年代を通して、3.1%(1991年)から5.0%(1998年)とわずかな上昇にとどまっており、質の高い人的資本の活用が遅れている。

また、職場におけるOJT、Off・JTの実施率も近年低下し続けている。人的資本は職場の訓練によってより高められるものであることから、訓練実施率の低下が人的資本の低下をまねくおそれがある。

職場訓練の実施率



(厚生労働省「民間教育訓練実施調査」より作成)

総理府の「余暇と旅行に関する世論調査」によれば、「余暇をより欲しい」とする人は、1988年の62.5%をピークに減少し、1994年には48.1%と、約半数の人が余暇をとることができている。また、ボランティア参加者が1975年の4倍の621万9千人となり、急増している。一部にはこのような生活のゆとりが生まれる一方で、自殺者が増加し、犯罪率の上昇している。今後も生活のゆとりをどのように確保するか注目をしていく必要がある。

- 1.「就業者一人当たりGDP」 OECD Employment Outlook 2000
- 2.「特許登録件数」 WIPO ' Broad Summary of Patents Figures1998 '
- 3.「就業比率」 OECD Employment Outlook 2000
- 4.「失業期間の短かさ」= 全失業における1年以上の失業者の割合の少なさ OECD Employment Outlook 2000
- 5.「55-64歳の労働力率」 OECD Employment Outlook 2000
- 6.「女性労働力率」 OECD Employment Outlook 2000
- 7.「自発的パートの割合」= 全パートタイマーに占める非自発的なパート労働者の割合から算出 OECD Employment Outlook 2000
- 8.「90年代自営業成長率」= 90年代を通しての自営業の増減率 OECD Employment Outlook 2000
- 9.「労働費用対前年伸び率」= 労働費用には給与やボーナスの他社会保険料などの福利厚生費用が含まれる OECD Employment Outlook 2000
- 10.「賃金」= 製造業の時間あたり賃金(男女計)を購買力平価で調整したもの Yearbook of Labour statistics 1999, OECD Main Economic Indicators 2000
- 11.「臨時雇用規制のゆるさ」= 90年代後半の「Overall strictness of temporary employment regulation」 OECD Employment Outlook 1999 P.57(10) P.63(11)
- 12.「TOEFL」= 1999-00でアジア21ヶ国での順位。アメリカの値は除いている TOEFL Test and Score Data Summary
- 13.14.「学士取得者割合」「修士・博士取得者割合」 UNESCO yearbook statistics 1998
- 15.「対GDP教育支出」GDPに占める政府の教育支出額の割合 OECD Economic Outlook2000

中長期・雇用政策

人的資本において世界最高水準に

天然資源の少ない日本が国際的な競争力を持つには、人材の能力を高め、その知的生産において高い生産性を実現する以外に手はない。幸いにして、知識社会の波はすぐそこまで来ている。日本は十分に世界をリードできる可能性がある。

しかし、一方では冷静に現状の課題に目を向けなければならない。1980年代に各国からベンチマークされるようになった日本の成功は、すでに過去のものである。人材の能力を活かしイノベーションを起こす機能に優れていた日本型の雇用システムは、制度疲労を起こし、多くの失業者を生み、ミドルを余剰人員としてしまった。明治以来もっとも先進的と言われてきた教育システムも、学力低下を生み、国際人の育成においても遅れをとってしまった。大学は国際的な競争力をほとんど持っていない。また、勤勉で働き者とされていた日本人は、無業者の急増などによって明らかに変化を迎えている。

ネットワーク技術がもたらした変化や、経済のグローバル化による変化、資本主義のスタイルの変化などに加え、物質的な豊かさから精神的な豊かさを求める人間の幸福感の変化、少子高齢化といった人口構成の変化も考慮して、新しく、人的資本を育て、活かすしくみを作らなければならない。政治はもとより、産・官・学が一体となって、日本の人的資本向上を目指すべきであろう。

このときに重要なのは、一部のエリートの能力を伸ばすということに重点を置くのではなく、負け組を作らないことに重点を置くべきであるということだ。日本はトップアップで戦うよりもより、総力戦で戦うほうが高い競争力を発揮できるし、個人の幸福度や満足度は高くなる。いくら優秀な人材が生まれても、一方で大量の無業者を生み出していたのでは、正しい政策とは言いがたい。また、経済成長率などの経済的な成果だけでなく、個人の豊かさなどの社会的な成果にも着目したい。労働生産性の改善を前提としても、少子高齢化が進む環境の下では経済成長率は低くならざるを得ない。むしろ成熟した社会における豊かさのあり方にこそ十分な視点を置くべきであろう。

中長期の雇用政策では、マクロ分析の結果を踏まえて「労働投下量の増加」や「労働生産性の向上」に貢献し、また個人が生き生きと働ける社会の実現を理想として13項目の政策を提言している。

人的資本を世界最高水準に「育て」「活かす」ことが、中長期の政策を実現する目的である。

なお、「人的資本を育てる」という観点で言えば、初等中等教育についても言及すべきだが、ここでは大学教育及び社会人教育にフォーカスしている。また「人的資本を活かす」という観点では、企業の人事システムの領域も極めて重要だが、今回は触れなかった。

人的資本を育てる

1. 職業能力開発を目的とした企業大学やコミュニティ・カレッジの創設
産業や地域に根ざし、最新で実践的な技能・知識教育を行なう場を確保するために、スペシャリスト養成機関としての企業大学の創設や、既存の職業教育機関のコミュニティ・カレッジへの転換などが必要である。
2. キャリア形成支援のための税制優遇措置と労働保険への民間参入
個人のキャリア形成支援のためには、そのために教育投資を行なった個人あるいは企業(使用者)に対して税制面の優遇措置を行なうことが有効である。また、雇用保険法と労働者災害補償保険法を改正し民間の参入を認めることで、個人の多様なニーズに応える保険商品の開発を実現する。
3. 人的資本向上のための「キャリア・ブレイク(教育のための休業)」制度の導入
労働者のキャリア形成のためには、長期休暇の取得や職場復帰を保障する制度的な手当てが不可欠である。そこで、人的資本の蓄積を目的とした教育のための休暇制度を導入する。あわせて社会人向け教育ローンの提供や税額控除なども検討する。
4. 大学や大学院の講義を英語で行なう
厳しい国際競争の中で生き残るには、英語でビジネスができる能力が必要となる。しかし、日本の大学教育は国際経済競争に適応していない。大学・大学院の講義を英語で行なうほか、入試の英語試験をTOEFLで実施するなど、高等教育機関の方向転換が求められる。

人的資本を活かす

5. 雇用と開業の中間的なワークスタイル(個人開業、小規模法人)の支援と促進
日本でも雇用の延長線上の身近な新規開業が見られるようになったが、米国のような包括的な支援システムがないのが現状である。法人開業の入り口規制の緩和や、政府の入札資格の緩和、法の整備などが必要となる。
6. 様々な試用制度を活用した人的資本のミスマッチ解消
インターンシップ制度の確立、テンプ・ツー・パームの実効性確保、在籍出向・転籍制度の拡大、副業制限の緩和など、新しいステージに挑戦する試用制度の仕組みを整備し、人的資本のミスマッチを解消する。
7. エージェント型職業紹介サービスの実現
就職・転職の際に、キャリアのアドバイスから具体的な仕事や会社の選択まで関与し、必要に応じて交渉にも望んでくれるキャリア・マネジメントやプロモーションを行なうエージェントサービスが可能になるよう検討する。
8. 「知恵の取引市場」の構築
産業発展の基幹となる知的所有権を商品とし、ハイタレント(個人)の能力や知的所有権などを証券化するなどの「能力の換金化のしくみ」を作り、知的所有権の取引市場を整備する。そのために特許弁理人や弁理士の量的確保や弁理士法の改正などに取り組む。
9. 労働市場の需給調整機能に関する官と民の役割を再考する
労働市場における官と民の役割を再考し、民間に任すべきは任せ、限られた行政資源を就職困難者等の職業紹介と能力開発にフォーカスしていくことによって、効率性と実効性の伴った雇用のマッチングシステムを実現する。
10. 求人における年齢制限と定年退職制度の撤廃
少子高齢化が進む今後の日本において経済の活力を維持・向上していくには、「生涯現役社会」を構築することが必要である。求人年齢制限の撤廃、雇用における年齢差別の禁止、年齢給の廃止などにより、「個人が自ら選択した年齢」まで働くことができる社会を実現する。
11. 労働契約基本法制定と就業規則の見直しによるキャリア権の確立
労働契約の締結や解除に関するルール、能力開発の権利や能力発揮の責務について定めた基本法を制定するとともに、就業規則のあり方を見直す。
12. 企業による「能力証明書」の発行(日本版スキルスタンダードの構築)
個人から求めがあった場合に、在籍企業はそれまでの人事評価情報を、一定の書式に基づいて「能力証明書」として交付することを義務づける。個人は転職時に自分の能力を証明するものとしてそれを活用することができる。
13. 産・官・学の人材流動化の促進
国・地方自治体と民間企業、大学が相互に人材の流動化が図れるような仕組みを構築し、人的資本を有効に活用する。また、公務員や大学職員にも成果主義を徹底し、人事制度を民間と同様にすることで、産官学の人材流動化を促進する。

1. 職業能力開発を目的とした企業大学やコミュニティ・カレッジの創設

職業訓練校や専修・各種学校、短期大学など、産業や地域に根ざした職業教育・専門教育機関は多い。だが、最新で実践的な技能・知識教育という面では十分とはいえない。企業の要請に基づくプログラム開発や講師の派遣など、企業や産業・職業団体、その他の教育機関との連携が必要だ。

そこで、財務や法務、ITエンジニアなどスペシャリストの養成機関となる企業大学の創設が考えられる。経営者の養成を目的とする大学院のMBAプログラムとは明確に異なるものだ。また、既存の職業教育機関や短期大学をコミュニティ・カレッジへ転換することも検討する。運営にあたっては、入学者を母体となる企業の従業員に限定せず、広く地域に開放することによって、産業全体の人材育成・獲得にもつながるという効果が期待できる。企業自体が設立母体となるほか、コミュニティ・カレッジが運営を受託するような形式、自治体による公設民営方式での展開などが考えられる。

提言

- 設置基準を緩和し、認可権限を文部科学大臣から都道府県知事に移すことで、地域の実情や企業ニーズに応じた柔軟な展開を図る。
- 企業が必要とする技術や知識に沿ったプログラム設計を行う。
- 現職の専門家を非常勤講師に迎える。
- 入学資格を従業員以外へも広く開放する。
- 産業団体や職業団体、NPOなどによるア kredィテーションを実施し、教育レベルの水準を高める。
- 学位の取得や、上位の学位との接続を可能にする。
- 企業や自治体の支援により安価な料金設定を行う。
- 就・転職を前提とした情報提供や職業紹介機能を付加する。

参考

- 1980年代初頭に400校程度だった米国の企業大学(Corporate University)は、90年代には1600校に増加した。この中には、フォーチュン500の40%の企業が含まれる。なお、企業大学の62%が4年制大学と提携関係にあり、その比率は2003年には85%に達すると予測されている。

(Corporate University Xchange“ 1999 Survey of Corporate University Future Directions ”)

- 1997年時点で、コミュニティ・カレッジは全米の学部学生の45%、パートタイム履修生の68%を抱えており、在籍する全学生の平均年齢は29歳となっている。準学士号取得課程には、高卒の資格をもつ者なら誰でも入学でき、授業料は年間平均1492ドル(1997年)と安い。

(八代尚宏編『市場重視の教育改革』- 黒澤昌子「高等教育市場の変遷: 米国における例をもとに」)

2. キャリア形成支援のための税制優遇措置と労働保険への民間参入

個人が継続的に学習し能力を高めていくには、社会的なサポートが必要である。ワーキングパーソン調査2000（リクルートワークス研究所）では、1ヶ月に平均20.5千円を学びのコストとして支払っていることが分かっている。この費用について税額控除を認めるなど、税制で優遇することである。また、企業が個人に対して能力の開発のために、金銭的に支援する場合、税制優遇措置をとる方法が考えられる。

保険業界においては、1996年の新保険業法の制定により、新商品・新サービスの緩和、販売手法のバリエーションの緩和が行われたが、失業給付の補完的な保険サービスしか開発されていない。個人の多様なニーズに応える保険商品が望まれる。現在の労働保険（雇用保険、労働者災害補償保険）は政府管掌であるが、民間の参入を認める時期である。

提言

個人のキャリア形成には、自らの自己啓発の取組みと企業の積極的な支援を促進するためのインセンティブが必要である。そのためには、キャリア形成のために教育投資を行った個人あるいは、企業（使用者）に対して税制面の優遇措置を行うことが有効である。

税制の優遇措置の対象となるのは、ビジネス上のキャリア形成に資する個人の教育支出あるいは企業の教育訓練費である。

優遇措置の事例：MBA取得のための留学費用、ビジネスに役立つ資格の取得講座費用（e-learning含む）など。
スウェーデンの税制では、従業員に対する教育訓練投資を支援するための課税額の減額措置が行われている。

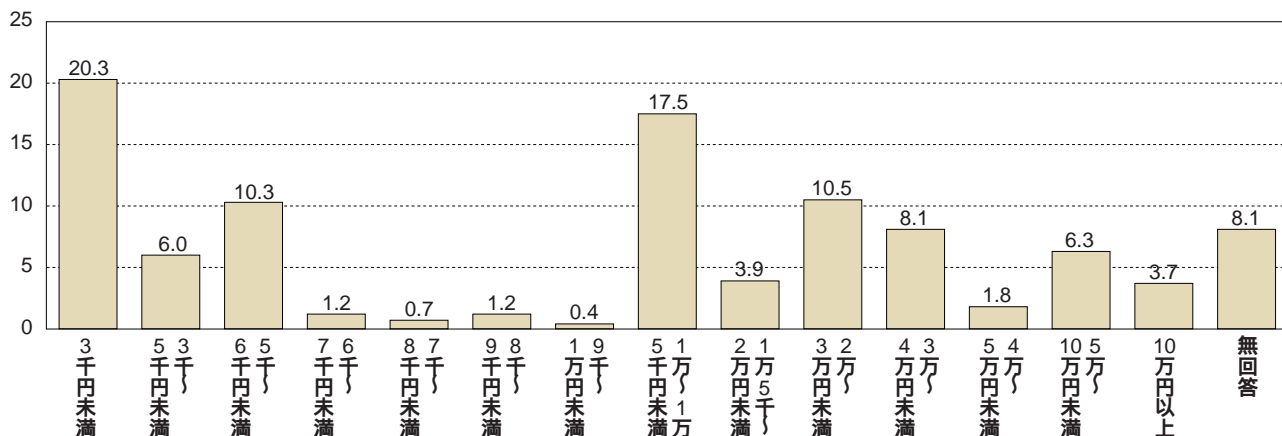
雇用保険法と労働者災害補償保険法*を改正し、民間の参入を認め、個人や企業のニーズに対応した保険・金融商品の開発・提供を促進する。

民間においては、非自発的失業者に対する公的失業給付金の補完的保険だけでなく、自発的失業者のキャリアの開発を支援する金融商品（金利の優遇）の開発などが期待される。

雇用保険法第2条：雇用保険は政府が管掌する。

労働者災害補償保険法第2条：労働者災害補償保険法政府がこれを管掌する。

参考：学びに使った費用（全体 / 就業形態別 / 正社員年齢別）<最近1か月に学びに取り組んだ者>（単一回答：％）



（ワーキングパーソン調査2000 リクルートワークス研究所）

3. 人的資本向上のための「キャリア・ブレイク(教育のための休業)」制度の導入

日本でも他の先進国と同様に、高学歴化や人的資本の蓄積の進展がみられるが、先進国と比較すると人的資本を積み上げるための外部環境が不十分といえる。日本では、労働時間も比較的長く、有給休暇を取得することも容易ではない。付与日数は増加しているが、取得日数は1993年、1998年の調査で平均9.1日と全く変化していない。労働者のキャリア形成のためには、長期休暇制度の構築と企業側の受容が不可欠である。

主要国では、在職中にキャリアを積むための休暇制度(ドイツ・ベルギー・イギリス)や、短時間勤務制度(オランダ)といった人的資本蓄積のための長期教育休暇制度、生涯教育制度があり、ベルギーでは年間男女問わず、約6万7千人が制度を有効に活用し、新領域へのチャレンジや、労働時間の削減、失業対策の一環として有効活用されている。日本では、企業派遣以外の教育休暇制度は無く、キャリアを積むためには退職するケースが多い。

提言

転職のための準備や、留学、資格取得、大学院やビジネススクールへの通学、派遣やアルバイトを利用した他業種・他職種での就業や開業のチャレンジ、通信教育など、人的資本の蓄積目的とした教育のための休暇制度を導入する。

産休と同じように休暇後も職場復帰が保障される制度を導入する。

休暇取得には3通りの方法が考えられる。

仕事を中断し休業する期間集中型(例 / 半年から2年程度の休職)

時間や曜日などの就業調整をする短時間勤務型(例 / 週休3日、ハーフタイム勤務)

時間と場所などの調整をするテレワーク就業型

社会人を対象とした安価な教育ローンの提供

(現行の教育財形制度:貸付金額上限450万円 固定金利2.19%)

個人・企業双方に対する教育投資費用の税額控除をする。

参考:ベルギーのキャリア・ブレイク制度

Career Break

特定期間雇用契約を一時休止させるための就業者の権利

- 【法制度】 1985年社会復帰法(Social Recovery Act)を設立。
1998年キャリアブレイクに関する4つの法(royal decrees)が可決された。
- 【目的】 ワークシェアリング:キャリアブレイク中の就業者との入れ替えの対象は、失業者、短期就業者、派遣、就学中の求職者を職に就かせることも目的の1つ。
- 【対象】 勤続6ヶ月以上の就業者(パートタイムでも可能)
- 【期間】 休職開始の3ヶ月前に申請する。休暇期間は6ヶ月以上、1年未満
- 【種類】 フル休暇と、ハーフタイム勤務への切り替えの2種類が選択できる。
- 【条件】 介護 育児 教育 その他(自由目的)
- 【復帰】 キャリアブレイク終了後、就業者の職場復帰は保障される。

4. 大学や大学院の講義を英語で行う

トヨタ自動車、松下電器産業、日立製作所、コマツ、旭硝子、花王など、日本を代表する企業がTOEICのスコアを昇進・昇格の条件にしている。財団法人国際ビジネスコミュニケーション協会の調査によれば、その割合は10.2%に達し、将来は条件にしたいという企業を含めると4割を超える。しかも、6割の企業が、採用時にTOEICのスコアを考慮していると回答している。厳しい国際競争の中でしのぎを削る企業は、競争相手と伍していくために、英語でビジネスができる能力を当然のように求めている。

一方、日本の大学は国際経済競争に対応できていないとの報告がある。国際経営開発研究所(IMD)が発表した「世界競争力年鑑2000年版」によれば、日本の大学教育は調査対象47か国中47位である。その要因には言葉の壁が大きく立ちはだかっていると考えられる。大学の授業をいち早く英語化し、国際競争に対応した人材を輩出するとともに、大学自身が国際競争に参戦することが求められる。

提言

大学院の授業を原則として英語で行うとともに、学部においても数学などの一般教養科目、経済学などの専門科目の講義を英語で行う。

教員に一定の割合で外国人を登用するほか、教員任用試験では、英文の論文提出を義務づける。

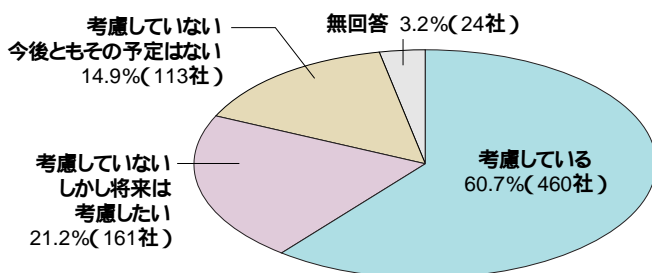
大学入試の英語試験をTOEICまたはTOEFLで実施する。

留学生に課される「日本留学試験」制度を変更し、日本語能力を評価する試験またはTOEFLによる選択制にする。

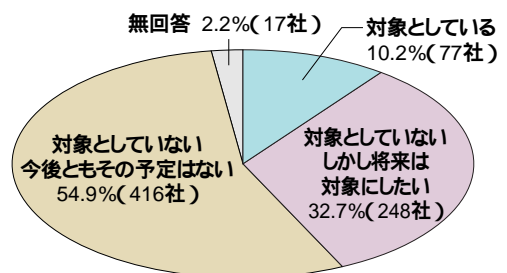
大学助成を英語による講義の比率に応じて傾斜配分する。

参考

TOEICスコアを社員採用時に考慮するか



TOEICスコアをを昇進・昇格の要件にしているか



(財団法人国際ビジネスコミュニケーション協会「第10回TOEIC活用実態報告」(2000/03))

アジアの国・地域のTOEFL平均点

順位	国	受験者数	平均点	順位	国	受験者数	平均点	順位	国	受験者数	平均点
1	フィリピン	92	584	8	マレーシア	218	536	15	台湾	32,967	510
2	インド	30,658	583	9	韓国	61,667	535		北朝鮮	336	510
3	スリランカ	57	571	10	ベトナム	531	530	17	マカオ	556	506
4	中国	70,760	562	11	香港	9,427	524	18	日本	100,453	501
5	ネパール	71	560	12	ミャンマー	867	515	19	アフガニスタン	153	493
6	インドネシア	87	545		バングラディシュ	3,885	515	20	カンボジア	102	488
7	パキスタン	6,274	542	14	タイ	15,154	512	21	ラオス	49	466

(TOEFL Test and Score Data Summary 1999-00 Edition)

5. 雇用と開業の中間的なワークスタイル(個人開業、小規模法人)の支援と促進

企業のアウトソーシング推進やネットの進展によって、雇用の延長上の身近な新規開業がみられるようになった。学生、主婦、高齢者、会社員を中心とした1人か少数の開業である。最も多いのは、転職経験のある30代会社員(8割弱)だが、退職金、個人貯蓄を中心とした開業資金は小額で、当座の生活資金も心もとない状況である。殆どの企業は法人取引が基本だが、会社設立資本金の不足は融資の対象にならず、自己調達せざるを得ないなど、最低資本金制度がネックとなっている。米国ではインディペンデント・コントラクターと総称される独立個人開業者が850万人に急増している。この背景には、選択肢も多く容易な開業形態や、数十ドルで法人設立可能な制度、多様な資金調達方法、会社設立法といった法的側面、オフィス、教育、仕事の紹介、法務・財務など開業者に対する継続的な支援など包括的な支援システムが大きく寄与している。

提言

数人の自営業者による共同経営開業、有限責任会社の推進と法制度整備。

米国ではLLPやPLLCといった数名の個人開業者が共同でサービスを提供する場合、自身の過失による責任はとるが、他のパートナーの過失には責任を取らない有限の範囲限定や、株主の個人所得のみ課税されるといったシステムも存在する。

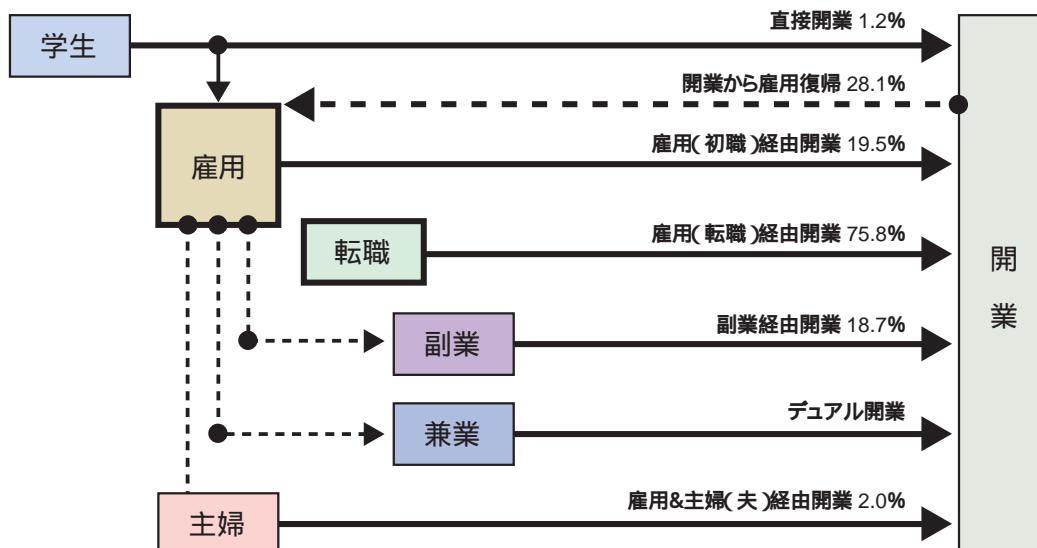
有限会社の最低資本金を、現行の300万円から平成3年商法改正前の10万円に引き下げ、

法人開業の入口規制を緩和する。

政府自らが、法人限定等の入札資格を緩和し、当該地域の小規模企業に対して優先的に発注するなど、小規模企業の支援・保護をしていく。

政府による調達・購入契約、下請けに関して小規模企業に対する機会の均等と、調達額目標を設定、実効する。

参考:開業ルートの多様化



(個人事業主の独立開業プロセスに関する調査 リクルートワークス研究所)

6. 様々な試用制度を活用した人的資本のミスマッチ解消

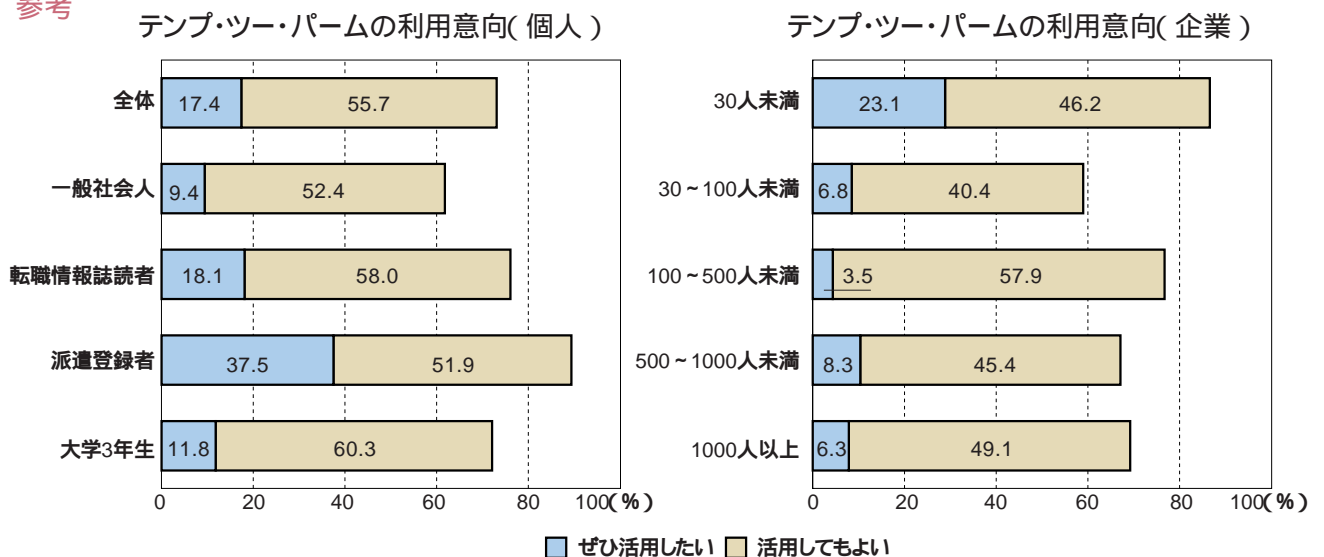
意中の企業で一定期間働き、仕事や職場、会社との相性を見極めることで、選択の失敗を回避できる。企業もまた採用には慎重にならざるを得ないし、期待通りの力量を発揮してくれるかどうかは分かりにくい。このような期間があれば採用に伴うリスクを減少させることが可能になる。また、働きぶりを見てから採否を検討しようということになれば、個人にとっては仕事に就けるチャンスが拡大する。性や年齢など、本質的とはいえ条件で排除されてきた人にも可能性が広がるという効果も期待できる。

インターンシップからあえて就職・採用という目的をはずす傾向が強いが、むしろ企業は、将来の採用候補者を選別するという意気込みで臨んだ方がインセンティブが働きやすい。個人もまた、将来の就職先候補と意識してその期間を活用することによって、良質な出会いの機会が得られることになる。また、大学生なら、2年生程度で実際の仕事を体験することによって、身につけるべき知識の方向性を定めることができる。

提言

就職・採用目的のインターンシップ制度を確立するために、大学と企業とが協力して、単位認定を促進する。
 能力開発や起業準備といった目的に合致する場合には、現在、就業規則で禁止している副業を一定の期間認める。
 また、企業が認めた副業については、労災保険を在籍企業で適用する。
 職業安定法の労働者供給の例外として規定された派遣や、派遣の例外として規定された出向については、派遣元や出向元における雇用者の責任が明確であることから、労働者供給の定義の対象を、「自らが雇用する労働者以外の者」に限定する。
 その上で、個人の希望に基づく出向制度や、人材紹介会社や派遣会社などを活用した出向～転籍制度を導入する。
 テンプ・ツー・パーム(紹介予定派遣)については、派遣就業開始前の職務経歴書の提出や事前面接、具体的な条件交渉ができるようにするため、労働者派遣法における「派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止規定」の対象から紹介予定派遣を除外する。

参考



(派遣とTemp to Permに関する調査 1999.12 リクルート ワークス研究所)

7. エージェント型職業紹介サービスの実現

就職や転職の際に、自分の進路を相談できるような相手がいれば頼もしい限りである。キャリアに関するアドバイスのみならず、具体的な仕事や会社の選択まで関与してくれて、必要に応じて交渉にも臨んでくれるようなサービスを実現したい。一定の期間仕事を離れて教育機関で勉強したり、能力開発のための離転職が活発になれば、その付き合いは比較的長期間にわたることになる。いわゆるキャリア・マネジメント、プロモーションを行うエージェントである。中高年齢者の転職の困難さが問題となるように、実は高い専門性や能力、意欲を持ちながら、適当な仕事を探すことができずに困っている人が少なくない。知人や取引先などの紹介でというケースも少なくないのだが、個々人が持つネットワークには限りがある。

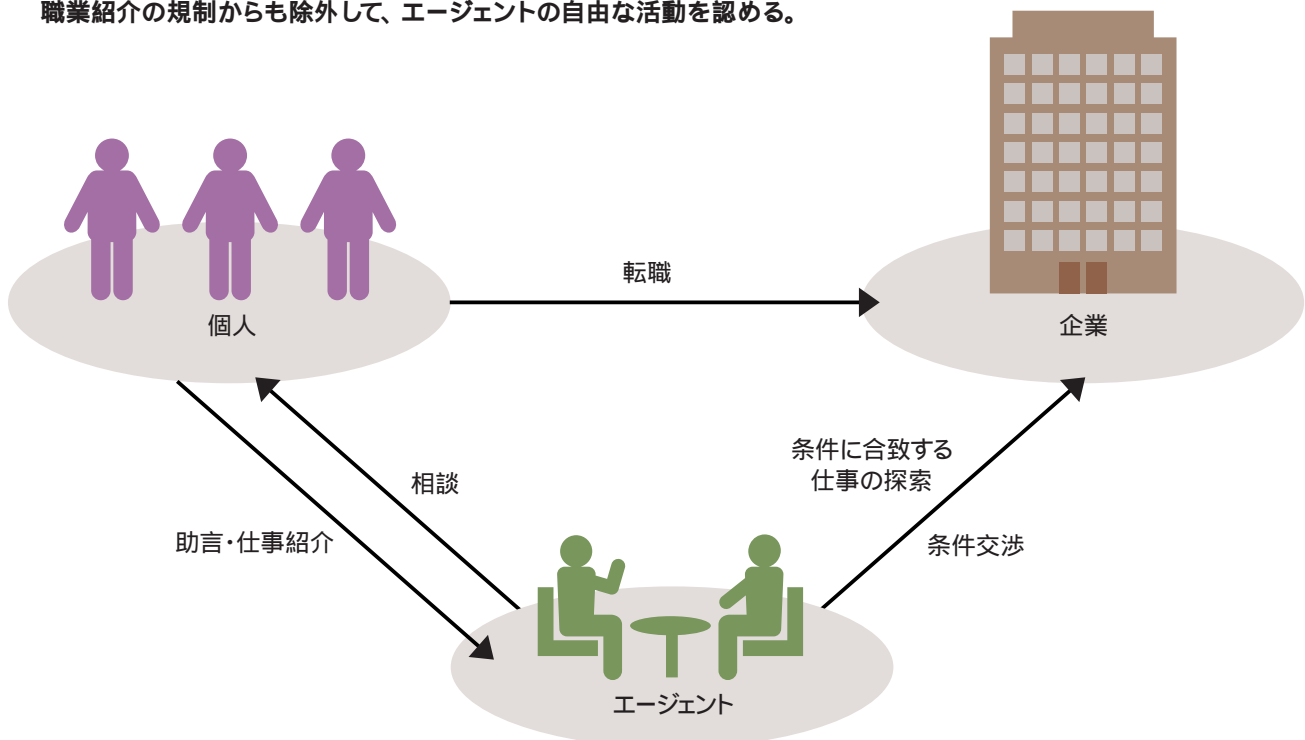
職業安定法で個人からの紹介手数料徴収が厳しく制限されていることから、求人企業から報酬を得るスタイルでビジネスを行わなければならなくなっている。前記のような機能を十分に発揮しようとするれば、クライアントは、やはりその個人であることが望ましい。

提言

個人の希望により手数料の支払いを認める。

新たな職に就くのがベストの選択だということになったら、全精力を傾けて最適な仕事を探し、本人が納得する条件で契約(= 採用)まで持っていく。情報提供や相談に関する費用をその頻度や内容に応じて徴収し、いざ転職ということになれば、その結果に基づいて個人が報酬を支払う。「手数料を求職者から徴収することが当該求職者の利益のために必要であると認められるとき」には、命令で定めることにより、求職者から手数料を徴収することができるため、それが認められる範囲について拡大する(認められない範囲を限定する)方向で検討する。

キャリア・アセスメントなどの付加的なサービスについて、紹介と一体的に行う場合にも個人による費用負担の道を開く。弊害が予見されない管理職クラスやエグゼクティブについては、職業紹介の規制からも除外して、エージェントの自由な活動を認める。



8. 「知恵の取引市場」の構築

労働市場では、個人と企業の相互間で雇用契約や業務委託契約を交わし、労働に見合った報酬を取引するというメカニズムが成り立っているが、次世代においては、個人が労働市場で働く方法と、知的生産物を知的所有権市場で取引するといった、2つの方向性が考えられる。産業発展の基幹となる知的所有権を商品とし、知的所有権の取引市場の整備を具体的に検討することが望ましい。

「能力の換金化」は、市場における競争原理を通じて一連の交換取引を通じて調整されることで、労働市場における能力の標準化とも繋がる。ハイタレント(個人)への先行投資といったプロフェッショナル技術の価値形成への貢献ができ、また、直接金融によって、個人投資家の資金を円滑化させることもできるであろう。個人の知的財産については、単に権利を保護するだけでなく、その発掘や、積極的活用を図ることが必要である。

提言

現在約4,300人の特許弁護士・弁理士の量的確保、倍増させる。

弁理士制度を改正し、知的財産取引における仲介・仲裁など業務範囲を更に拡大させ、知的所有権の係争処理システムや、知的財産専門のサービス機能を充実させる。

「知恵市場」においては、知的所有権の取引のみならず、ハイタレント(個人)の発掘、将来性を含む価格査定、売買、斡旋、監理をする。

ハイタレント(個人)の知的所有権を証券化し、資金調達を容易にする。

投資資金を能力開発のために運用し、その利益を還元する仕組みを作る。

オーディションシステムといった、ハイタレント(個人)がチャレンジしやすい、投資家が評価・投資しやすい場の形成をする。

小口投資を含む個人投資契約を可能とし、投資額の特課税化や、一定の損失については期間を特定化し、税額控除の特例が適用できる税制支援措置によって推進を図る。

参考：日米比較 / 特許弁護士・弁理士数

米 国	特許弁護士 弁理士	約16,000人 約 4,000人
日 本	特許弁護士 弁理士	約 300人 約 4,000人

参考：日米欧比較 / 知的財産権取引仲介機関数(TLO等)

米 国	約 1,000機関
欧 州	約 300機関
日 本	約 50機関

(特許庁特許行政年次報告書2000)

9. 労働市場の需給調整機能に関する官と民の役割を再考する

長らく職業紹介は国の独占によって行われており、民間は限られた条件の元で例外的に認められていた。ILO181号条約の採択を契機に、民間有料職業紹介事業の規制緩和が進められたが、まだ十分とはいえない。

民間にできるものは民間に委ね、公的部門は最小限のセーフティネットの役割を果たすようにする。

一人ひとりの能力が最大限発揮されるよう、適材適所を実現するマッチング機能を強化する。

専門・技術職の増加が想定されるなかで、高度に専門的な知識を持つキャリアアドバイザーを労働市場に育成する。

正社員の労働市場とともに、非典型労働市場(業務委託等の非雇用領域を含むもの)のマッチング機能を整備する。などの施策を進める必要があるだろう。

提言

民主官補による労働市場機能を実現する。(職業安定法の改正を検討)

民間人材ビジネスの規制を最小限にするとともに、ノークションレター制度の労働行政への導入を早期に進める。

ハローワークの独立行政法人化や、民営化を視野におき、官と民の役割分担のあり方を検討する。

労働力需給調整システムの4類型	
A: 民間委託型	オーストラリア
B: 市場優先型	アメリカ
C: 官民分離機能型	イギリス(独立行政法人)
D: 公共管理型	フランス、(独立行政法人) オランダ、ベルギー(一部業務を民間に委託) 日本、ドイツ

上記選択の結果、官と民の役割が明確になれば、国は限られた行政資源を就職困難者等(例えば中高年齢者や障害者等)の職業紹介と能力開発にフォーカスしていくことによって、人的資本の充実と活用を図り、効率性と実効性の伴ったマッチングシステムを実現することができる。

参考: 入職経路と転職総合満足度(直近5年の転職経験者)

民間サービス

	調査数	働きたい会社に直接問い合わせる	学校(学生課)の窓口や掲示板	ハローワーク(職業安定所)	民間人材紹介会社	人材派遣会社	求人情報誌	雑誌	新聞広告	ポスター、チラシ、タウン誌等	転職・適職フェアなどのイベント	インターネット	iモード等の携帯電話情報サービス	家族や友人・知人	その他	無回答	
全体	3714	5.7	1.0	8.5	1.0	1.5	11.4	0.6	17.4	11.5	0.1	1.0	0.0	29.7	1.7	8.8	
満足度	よかった計	79.2	81.5	76.8	73.4	83.0	77.8	77.1	85.8	79.6	79.4	100.0	73.1	0.0	82.1	85.3	74.0
	よくなかった計	19.1	15.6	18.8	26.0	17.0	22.2	22.0	9.1	19.8	20.3	0.0	21.9	100.0	17.2	11.7	16.3
	無回答	1.7	2.9	4.4	0.6	0.0	0.0	0.8	5.1	0.6	0.3	0.0	4.9	0.0	0.8	3.0	9.7

(ワーキングパーソン調査2000 リクルートワークス研究所)

10. 求人における年齢制限と定年退職制度の撤廃

少子高齢化の進展に伴い、日本の労働力人口は2005年から減少に転じていく傾向にある。2025年の労働力人口のうち約2割を60歳以上の高齢者が占める予測である。今後、日本の経済の活力を維持・向上していくためには、年齢や性別に関わらず、労働能力や働く意欲あふれる人材を積極的に企業が活用する「生涯現役社会」を構築することが再重要課題となるであろう。2013年から厚生年金の基礎年金部分は65歳支給となる予定で、春闘後、定年を65歳に引き上げる、再雇用制度を導入する企業も増え始めたが、主要国と比較すると、日本が一番遅れをとっている。アメリカでは、34年前に年齢差別禁止法を制定。イギリスでも2006年までに、定年制を廃止する方針を固めている。能力に応じた賃金を支払えば、特に代謝を考える必要もない。一律年齢による代謝システムから、スキル・能力によって「個人が自ら選択した年齢」まで働くことができる人的資源をフルに活用できる社会形成が必要である

提言

求人年齢制限の禁止を法制化する。

定年退職制度といった雇用における年齢制限を禁止する。

企業が従業員に対して、退職すべき年齢について、「客観的かつ正当」認められない限りは

退職年齢を規定できないといった年齢制限の禁止について法制化する。(但し、職業上の資格に基づくものを除く)

早期退職を含めたフレキシブルなリタイアメントシステムを構築する。

退職金制度(賃金後払いシステム)を廃止する。

年齢給を廃止する。

一定期間、役職定年制の推進をする。現在の年功序列をリセットし、

公正な能力評価による適切な処遇と報酬を労働者に適用する。

在職期間が長期にわたる場合、一定期間毎に処遇を見直すなど、より労働能力をベースとした人事管理を導入し、年功賃金・昇進・定年退職に依存しない非年功的な雇用調整システムへと移行する。

能力や経験の代理指標としての性質を持つ年齢について、人材紹介会社や人材派遣会社などの、マッチング技術をもとに、能力要件の言語化を進める。

参考: 主要国の定年制と一般的引退年齢

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ
一般的定年年齢	60歳 60歳以上の定年制が義務化されている。さらに65歳までの継続雇用の努力義務も課されている。(高齢者雇用安定法第4条)	なし 年齢を理由とする採用、解雇、昇進、訓練、報酬又は雇用条件に関する差別は禁止(雇用における年齢差別禁止法)	65歳 労働協議により規定されることが一般的。 年齢のみを理由とする解雇は違法。 但し65歳以上又は同一企業内の同一職種における通常退職年齢に達したものは不公正解雇(合理的理由の無い解雇)の適用除外(雇用保護法)	なし 年齢を理由とする解雇は違法(雇用保護法及び判例) 年金受給を理由とする解雇は違法(退職手当法)
一般的引退年齢	60-64歳	62-65歳	60-65歳	60-64歳

(労働省資料)

11. 労働契約基本法制定と就業規則の見直しによるキャリア権の確立

個人の能力を十分に引き出し、人的資本の価値を高めることが、企業にとっては競争力の源泉になる。したがって、能力開発や能力発揮に関する権利や責務を明確にして、企業と個人との関係が構築されることが望ましい。自律性や選択可能性を確保すること、つまり、キャリアパスの方向性やキャリア形成の選択肢、それぞれの職務に求められる能力や成果を明示することが具体策となる。

これを前提に、採用時の差別や、合理的な手続きを踏まない解雇など、労働契約の締結や解除、雇用管理に関する公正性が確保されなければならない。能力発揮の機会が不十分なまま個人と企業との関係が継続することになれば、人的資本の価値が目減りしてしまう。このため、労働契約に関する諸ルールを明文化した基本法を制定すること、就業規則の構成を見直すことが必要である。

提言

採用時の様々な差別を禁止すると同時に、労働契約を解除する際のルールを明文化した労働契約基本法を制定する。

【労働契約基本法に盛り込むべき事項案】

人格の尊重と労働契約に伴う能力開発の権利・義務
職業能力開発・能力発揮に係る個人の権利と責務および雇用主の責務
労働契約締結時の差別の禁止および契約解除に関する不公正な取扱いの禁止
競業禁止など労働移動を制限する特約の禁止 など

就業規則を能力開発・能力発揮のための制度や条件を規定したものに改めると同時に、職務の内容や評価基準を明確化することで、規則適用の公正性を確保する。

【就業規則のモデル】

第1条(目的) この規則は、株式会社 〇〇の従業員に十分な能力獲得・発揮の機会を与えることによって人的資本の価値を高め、事業の持続的な発展を実現することを目的として、労働条件等従業員と企業との関係を定めるものとする。

第 〇条(労働契約の解除) 次の各号に該当する場合には労働契約を解除する。

1. 能力開発を怠り、能力発揮の程度が劣ることによって、当該職務の遂行が困難となった場合。

12. 企業による「能力証明書」の発行(日本版スキルスタンダードの構築)

職業能力を基盤とした社会システムを構築するにあたって、労働能力の価値測定は本源である。日本的雇用慣行における企業内教育は世界でもトップレベルの労働能力形成システムであったが、教育を企業に依存していたことが仇となり、企業外での個人の労働能力測定は極めて困難で、転職や再就職に役立つ武器にはならない。勤務先によってキャリアの幅や深さも異なるため、労働能力が不明瞭な履歴書や職務経歴書では十分な選考書類とはならず、選考プロセスにおけるロスも大きい。採用後、不適合による退職も多く発生している。諸外国は人材流動率が高いこともあり、スクールベースや学校から職業への移行や、企業内外での労働能力形成・測定システムに長けている。能力認定方法については、CCE(仏)、NVQ(英)、NSSB(米)、skilled worker certificate(デンマーク)等を参考に日本型スキルスタンダードを構築することが有効策となる。

提言

労働者(就業期間は半年以上、非正規雇用含む)に対して、企業による「能力査定」の仕組みを導入する。

能力査定の結果は、「能力証明書」を交付する。

退職者が「能力証明書」の交付を求めたとき、企業は停滞なく証明書を交付する。

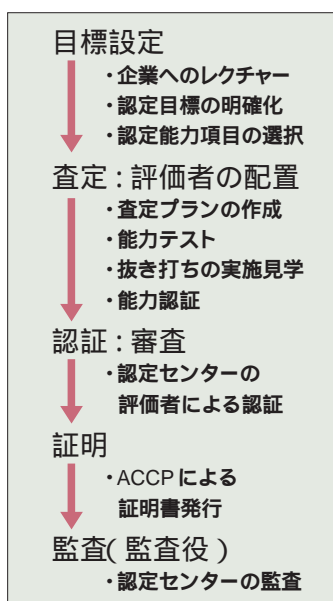
労働者が退職する場合、労働者から請求があれば、企業は、1.使用期間、2.業務の種類、3.労働者の地位、4.賃金、5.退職事由、を記載した証明書を発行しなくてはならないが、(労働基準法第22条附則第2条)

この証明事項に、6.企業査定による「能力証明書」を加え、義務づける。

企業への応募書類として、履歴書や職務経歴書と同様に、企業査定による「能力証明書」の登用を推進し、採用選考において労働能力の目安とする。

参考:フランスACCPのスキルスタンダードCCE

認定プロセス



例 / 幹部秘書・アシスタントの評価項目

- 郵便物の取扱い
- 資産、業務管理
- 機器、備品の取扱い方及びメンテナンス
- 文書作成表現、プレゼンテーション
- 文書作成
- 郵便による情報の受け渡し
- 保存文書の監理
- 効率性向上への貢献
- 情報の処理・取扱い
- 外出手配
- DBの活用、情報検索
- イベント企画への貢献
- コミュニケーション
- 仕事の予測、業績監理、査定
- 効率性
- ビジネスの質の向上に対する貢献
- コンピュータによるデータ管理
- 市場情報の収集、活用提案等の貢献
- 郵便物の回答、文書監理

13. 産・官・学の人材流動化の促進

我が国が人的資本を有効に活用する上で、行政機関、産業界、大学が相互に人材の流動化が図れるような仕組みを構築することが重要である。右図を見れば、行政機関(官)から産業界(産)への人材移動が多く、産官、官学、学官の相互において人材の流動化は不活発な状況にある。右図の6ルートの人材流動化を促進するための施策が求められる。行政機関と産業界との人材流動化については、人事院は、「国と民間企業との間の人事交流に関する法律」に基づき、国・地方自治体と民間企業との人材交流を本格化させることを既に決定している。具体的には、昨年、民間人を最長5年の任期で公務員として採用する任期付職員法が制定され、各省庁が特定のスキルを持った民間人の募集を始めたり、国家上級公務員の課長職以上に民間企業の人材が転職する場合は公務員試験が免除されるなどの策が実行されつつある。このような動きを産・官・学全体の施策として展開する必要がある。

提言 産業界としての制度改革

就業規則等における「兼業・副業の禁止規定」の見直しや廃止を行う。

首相および各大臣の国家戦略スタッフを民間から登用できるように、特別な厚処遇制度を設ける。

NPO・NGO活動、政府の海外協力事業、国家事業関連ボランティア(オリンピック、World Cup など)などに参加する社員の身分・待遇を保証する。

公務員の制度改革

成果主義を徹底するために、官公庁の部課レベルまでのミッションと数値目標と成果評価を公開する。

信賞必罰を徹底する。数値目標達成者へのインセンティブを与える。

民間からの人材登用を促進するために、公務員の兼職制限規定を緩和する。

民間から公務員に転じた人は、年金や退職金を官民通算で受取れるようにする。

新卒依存から中途採用へのシフトを行い、一般公募や民間職業紹介所の活用を実施する。

あわせて民間人採用の人事院の事前承認制を廃止し、採用権限のライン化を図る。

サービスの質・コスト・スピードの観点から行政サービスの主体の多様化が必要になっている。NPO、NGOの活用、アルバイト・パート・契約職員の雇用、民間委託等多様な方法で行政目標を達成することが求められる。

IT化による電子政府の実現、特殊法人の見直し、官業の民営化によって、「公務員も構造不況職種」になる。

全国の公務員の再就職支援を公共職業安定所と民間職業紹介事業者との官民協力体制で行うことが必要になる。

公務員を対象とした雇用保険制度を創設する。

公務員の特殊法人や公益法人への再就職(天下り)は原則禁止する。

大学等の制度改革(上記公務員の制度改革を含む)

国立大学教官の営利企業役員兼業規制を緩和する。

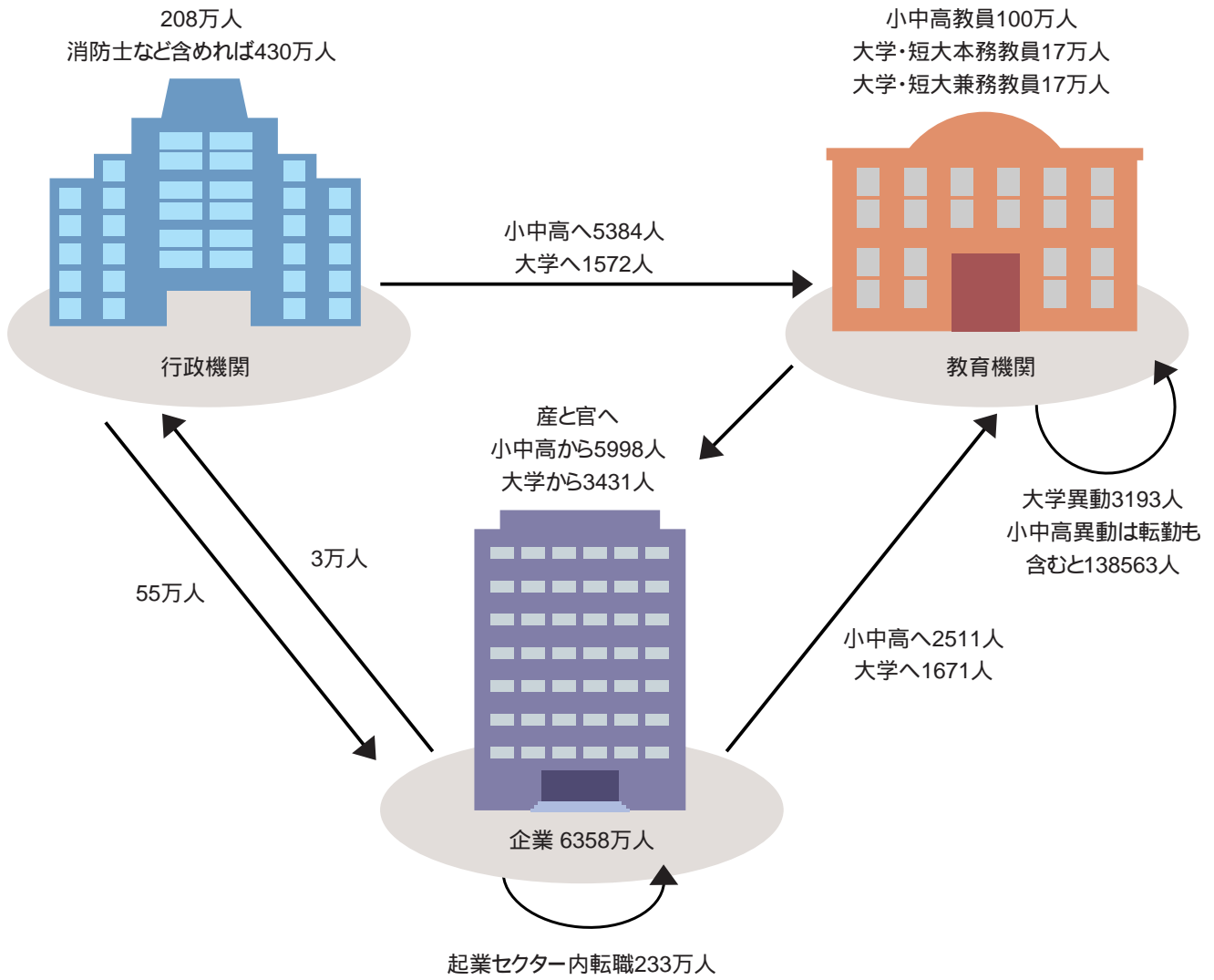
独立法人化後の大学に、教育目的達成のための数値目標を持たせる。

大学・学部・学科の設置やカリキュラム編成において、産業界のニーズに俊敏な対応ができるよう規制の緩和を行う。

大学就職部の民間との連携・委託を推進する。

大学教授、助教授、講師、非常勤講師の公募制による採用と有期任期制の拡大。

外国人研究者の割合を現状の3.2%(大学全体で助教授以上)から10%以上にする。



(平成9年 総務省就業構造基本調査・平成11年 文部科学省学校基本調査・平成10年 学校教員統計調査より)

白ページ

短期・雇用政策

構造改革を押し進めるセーフティネットを

構造改革の実施により、一定の失業者が生まれることが予想される。しかし産業構造の変化に伴って、ある程度の失業者が生まれることはむしろ当然のことであり、失業率の上昇に過剰に反応することは避けなければならない。

そもそも失業には致しかたない失業(政策的配慮が必要ないもの)と望ましくない失業(政策的配慮が必要なもの)がある。「これまで就業者でなかった人が仕事に就こうと探し始めた場合の失業」、「自発的な離職者による摩擦的な失業」、「契約期間満了者による一時的な失業など」は、致しかたない失業であろう。逆に「失業給付期間を超える長期の失業」、「倒産や解雇などを理由とした失業」の増加はただちに政策対応すべきものであろう。これらを踏まえた対策を立案する必要がある。

また、失業対策を安易な失業給付の拡大・延長に頼ることは避けなければならない。失業給付にはいくつかの構造的な問題が内包されているからである。

給付のある間は就業せずに失業を続けるモラルハザードが起こること。

実際には就業意欲のない人が、あるふりをして給付を受け続けるフリーライドが発生すること。

自発的失業と非自発的失業の区分けが極めてあいまいであること

(リクルートワークス研究所の調査では、過去5年間に失業した経験のある人のうち、非自発的失業者は13.7%にすぎない)

そして失業給付が拡大すれば、雇用保険勘定が悪化し、保険料の料率アップ、使用者の雇用意欲低下という悪循環を招きかねないのである。

私たちはこの2つの視点を踏まえて、この1～3年の間に短期的に実施すべき施策を次の3点に集約し、セーフティネットの構築案として提案したい。

1. アルバイト・パート、派遣、契約社員等の非典型雇用の労働市場を正社員の労働市場から発生した失業者に対してセーフティネットの役割を果たすものとしてとらえ、市場の整備を進める。

派遣労働について、正社員の代替雇用となる望ましくないものという考え方を改め、ものの製造業務の解禁、派遣の1年上限規制の撤廃を実施する。

契約社員制度の普及を進めるために、原則1年(特定職種は3年)の契約期間上限を5年に拡大する。

短期間労働者のための保険制度を整備し、合わせて手続きの簡素化を行なう。

また、専業主婦の優遇税制を取りやめ、働くことのインセンティブが機能するようにする。

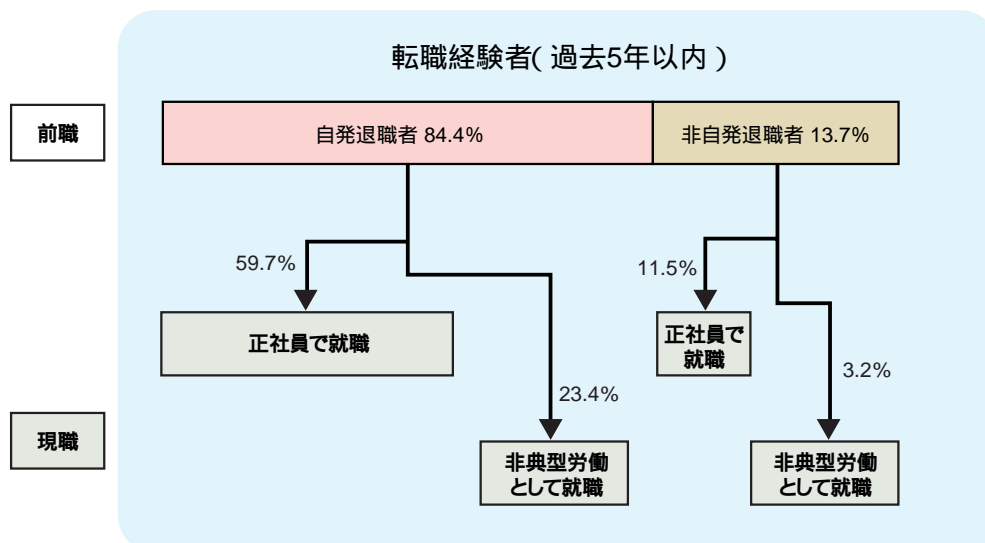
同一労働同一賃金の原則を実現し、雇用形態を超えたペイ・フォー・パフォーマンスの賃金システムを導入する。

非典型労働者のマッチングが促進されるように、紹介責任者の設置数および責務の緩和等の民間職業紹介事業に対する規制緩和を進める。

日本はアルバイト・パートを中心とする非典型労働者の労働市場が比較的充実しており、賃金水準が低下することを容認すれば、セーフティネットとして機能する。

参考

非自発退職者の約2割は非典型労働として職を見つけている。



(ワーキングパーソン調査2000 リクルートワークス研究所)

自発的失業者のうち、雇用保険受給者についてみれば31%が非典型労働に就いている。
失業期間の平均は41.6週で年収は平均138万円ダウンしている。

非自発的失業者の失業期間と年収変化

	雇用保険の 受給状況	最終的な 就業形態	失業期間平均		年収変化		
			人数	週	転職前	転職後	週
非自発的 失業者	雇用保険 受給者	正社員	137	20.7週	493.0万円	394.2万円	99
		非典型労働者	62	41.6週	353.0万円	215.5万円	138
	雇用保険 非受給者	正社員	154	10.1週	578.1万円	543.0万円	35
		非典型労働者	153	16.4週	243.4万円	175.6万円	68

(ワーキングパーソン調査2000首都圏 リクルート ワークス研究所)

過去5年間の転職経験者(かつ雇用保険受給者)をみると失業期間が長ければ長いほど、
非典型労働に就いている比率が高い。

非典型労働者の失業期間と年収変化 (n=506)

	失業期間					
	1ヶ月未満	3ヶ月未満	6ヶ月未満	一年未満	1~3年未満	3年以上
非典型労働者比率(%)	44.7	36.1	40.3	40.4	59.4	74.6

(ワーキングパーソン調査2000首都圏 リクルート ワークス研究所)

転職時正社員を希望したが結果として非典型労働に就いた人を見ると、
正社員に近い働き方(労働時間)をしていることがわかり、かつ、ある程度高い満足度を示している。

正社員希望者だった非典型労働者のプロフィール

	n数	平均 年齢	男女比率(%)		失業期間 週換算	直近1年給与		労働時間		現在の満足度(満足・計;%)	
			男性	女性		年収	時間給	1日当り	週当り	就業形態	職場
正社員希望者・計	500	39.4才	41.7	58.3	95.6	193.9万円	1,247円	6.1時間	40.6時間	55.1	67.1
パート・アルバイト	334	38.5才	34.2	65.8	114.5	155.3万円	1,134円	5.5時間	37.4時間	52.3	65.5
うちフリーター	117	25.1才	57.0	43.0	16.5	177.4万円	1,033円	6.4時間	43.3時間	43.0	65.6
派遣	33	34.8才	26.3	73.7	34.9	234.9万円	1,498円	6.5時間	44.1時間	63.0	74.4
契約・嘱託	133	42.6才	64.7	35.3	63.5	284.1万円	1,482円	7.2時間	47.8時間	60.1	69.4
正社員希望者以外・計	1559	44.3才	10.6	89.4	238.5	98.6万円	1,121円	3.8時間	25.8時間	79.7	84.9

(非典型雇用労働者調査2001 リクルート ワークス研究所)

非典型労働について現在正社員で働く労働者側にも一定の受容性がある。

就業形態受容性(正社員)

(%)

	ぜひ働いてみたい と思う	働いてもよい と思う	働きたくない	なんともいえない	無回答	働いてもよい 計
契約社員・嘱託	2.9	37.1	33.7	24.3	2.1	40.0
フリーター	1.5	13.5	57.6	25.3	2.2	14.9
パートタイマー	1.1	16.2	54.5	26.1	2.1	17.3
派遣	1.6	18.8	48.1	29.4	2.1	20.4

(ワーキングパーソン調査2000首都圏 リクルート ワークス研究所)

2. 失業給付期間終了後、引き続き失業状態にある 就業希望者について十分な審査をした上で 別途基金からの給付の継続及び能力開発支援を行なう。

雇用保険の枠外で時限立法で対応する。

深刻な失業状態にある就業希望者について一定の条件審査を行なう。

- (例)・通常の失業給付の対象としての給付が終了している。
- ・すぐに勤務できる状態であり明確な求職意欲がある。
 - ・勤労収入がないことによって生活が困難になる。(現在扶養されていない)
 - ・年金給付等の対象者ではない。等

1年程度を上限とし、生活に最低限必要となる金額を支給する。(支給水準は前職給与や年齢を基準とせず、地域の最低賃金や家族構成等を基準とする。)

官民の職業紹介機関が協調して、正社員にこだわらず、職業紹介を行なう。

(民間の人材派遣会社等に委託するなどの方法を検討する)

就業した場合、もしくは紹介を拒否した場合は支給を停止する。

採用する企業に対して一定金額を能力開発助成金として給付する。

3. 倒産・解雇等の発生が予測される特定の業職種について、円滑な業職種間転職を促進するために能力開発機会を提供する。

構造改革等によって発生する失業者数を業職種別に想定する。

具体的な業職種間転職の行き先をこれまでの転職行動の分析から想定する。

追加的に能力開発すべきメニューや取得資格等を特定する。

各業界団体等が主体となって能力開発メニューを用意するが、その際コストを政府は助成する。

また、メニューの実施は適切な民間企業・教育機関、行き先の業界団体等に委託する。

特に産業構造の変化により、転職が困難なのは、35歳以上のブルーカラー(スキルワーカー)である。これは炭鉱閉山や国鉄分割民営化ときにブルーカラーが転職困難に陥り、社会問題化した事実を見ても明らかである。当時成長産業であった外食産業等の求人があったものの、ミスマッチが大きく、マッチングが困難であった。その反省を踏まえて、単に量的なバランスを見るだけでなく、一人ひとりの顔が見える「マッチング可能性」を考慮した対策が必要になる。

(例)構造改革によって失業発生が想定される建設業ブルーワーカーのケース

建設土木作業員 転職直後の職種 直近5年転職経験者 / 正社員

	人数	失業期間	転職満足度	年収の増減率
	割合	平均(週)	よかった・計(%)	平均(%)
TOTAL	144	8.7	72.2	6.4
建設作業員(建設作業員)	25.7%	4.7	79.4	11.7
建設作業員(設備工事作業員)	14.6%	10.0	59.2	1.4
建設作業員(土木作業員)	10.4%	4.7	76.1	2.1
その他の建設・土木・探掘作業員	6.3%	11.7	69.1	21.5
清掃、配達、倉庫作業、その他	6.3%	9.3	85.4	-24.7
ドライバー(トラック)	5.6%	17.5	57.0	10.9
食料品・日用品の製造・生産工程作業員	3.5%	7.2	42.9	-31.0
金属・機械・電気・自動車の製造・生産・修理作業員	2.8%	2.1	38.1	-2.2
手配業務	2.1%	24.0	100.0	33.3
営業(法人固定)	2.1%	8.0	100.0	0.0
商品販売従事者	2.1%	29.7	72.8	28.8
その他生活衛生サービス職業従事者	1.4%	16.7	54.4	23.5
その他接客・給仕職業	1.4%	4.0	100.0	32.0
営業(個人新規)	1.4%	0.0	0.0	-50.0
不動産仲介・売買人、保険代理人など	1.4%	2.7	100.0	11.1
栄養士、マッサージ、カウンセラーなど	1.4%	32.0	100.0	0.0

建設土木作業員 転職希望職種 転職意向者 / 正社員

人数	183
建設作業員(設備工事作業員)	11.2%
ドライバー(トラック)	10.5%
建設作業員(建設作業員)	10.2%
その他の建設・土木・採掘作業員	6.6%
建築施工管理・現場監督・工事監理者	5.7%
自動車・バイク整備士	3.9%
建設作業員(土木作業員)	3.4%
農耕作業員、造園職、養畜作業員、林業・漁業作業員	3.3%
建築設計	2.8%
ドライバー(バン、ワゴン)	2.7%
土木施工管理・現場監督・工事監理者	2.1%
ゲームデザイナー	2.1%
ゲームプログラマー	2.1%

想定される転職先職種と必要な能力・資格

想定職種	必要な資格等	
a.ドライバー(トラック)	大型自動車免許 大型特殊自動車免許 運航管理者	移動式クレーン運転士 動力車操縦者など
b.自動車・バイク整備士	自動車整備士 大型自動車免許	危険物取扱者 自転車安全整備士など
c.法人営業	生命保険営業職員 簿記検定	ファイナンシャルプランナー 宅地建物取引主任者
d.建築・土木監督職	土木施行管理技士(1・2級) 建築士(1・2級) 建築施行管理技術検定	測量士 造園施行管理技士

(ワーキングパーソン調査2000 リクルートワークス研究所)

Works Institute

雇用政策プロジェクト

大久保 幸夫

角方 正幸

吉田 修

鈴木 敦雄

村田 弘美

高橋 陽子

Works Institute

2010年雇用政策への提言

人的資本の豊かな社会を目指して

株式会社リクルートワークス研究所

〒104-8001 東京都中央区銀座8-4-17

TEL : 03-3575-5849 FAX : 03-3575-6886

<http://www.works-i.com>