

第4節 家計部門の環境変化と政策の対応

これまで見てきたように企業部門から家計部門へ景気回復の波及が続いているものの雇用形態の多様化、若年層におけるフリーター、ニートの増加など家計を取り巻く環境変化の中には厳しいものもあり、何らかの支援が必要となる場合もある。特に雇用面での環境変化は経済全体に及んでおり、政府としての政策的な支援により改善への期待も強い。ただしその場合には単純な弱者保護としてのセーフティーネットを整備するだけでは問題の解決が難しいことが多く、労働者が自らの意欲でよりよい雇用状態への移行へ向けての努力を支援するような形で積極的な雇用政策の考え方が重要な鍵となる。

1 雇用形態の多様化への対応

● 非正規雇用者から正規雇用者への転換に向けた政府の役割

第1節で、景気回復が長期化するなか、企業が正規雇用を増加させ始める動きにふれた。他方、非正規雇用者で正規雇用を希望する者が若年層を中心に多くなっているものの、その

実現は必ずしも容易ではないという状況が続いている。政策的な支援に対する要望も高まっている。

現在行われている正規雇用等フルタイム雇用者への登用の仕組みとしては、トライアル雇用⁵¹や紹介予定派遣⁵²がある。トライアル雇用について、若年を対象とした実績をみると、2005年度において、フルタイム雇用者に3.5万人移行しており、移行率が80%となっている。紹介予定派遣については、厚生労働省の労働者派遣事業報告の集計結果によれば、2004年度において紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用に結びついた労働者数は約1万人にのぼったところである。今後ともトライアル雇用や紹介予定派遣の仕組みの活用を企業に促す等、正規雇用への登用を促進することが重要であると考えられる。

2006年1月に改定された「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」においては、経済団体の協力によるモデル事業の推進等により、フリーターの正規雇用登用に取り組む企業の拡大を図るとしている。

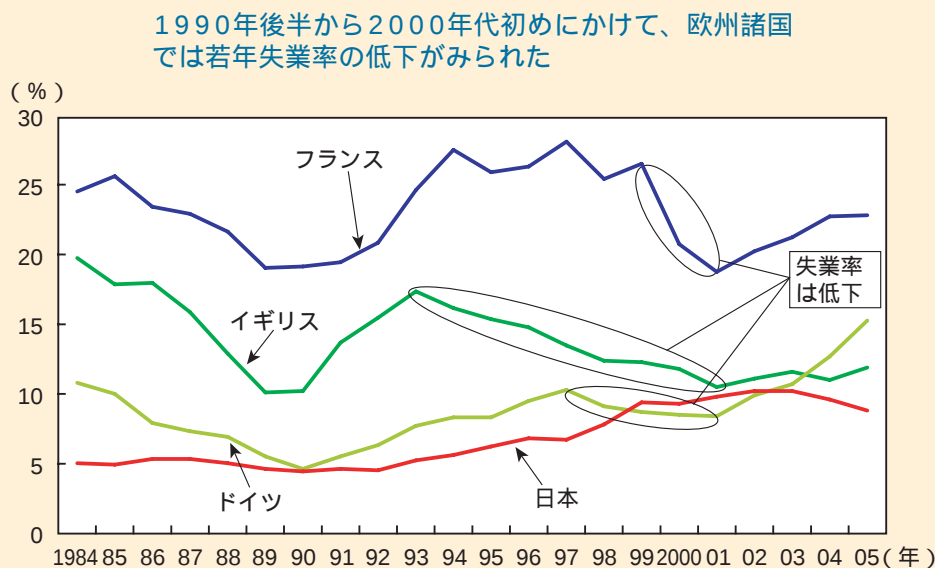
その他、ハローワークによる職業紹介において、正規雇用者としての就職を望む求職者の希望の実現に向けて、正規雇用者の求人の確保に重点を置いた求人開拓を推進するとともに、未充足である非正規雇用者としての求人について、可能な限り正規雇用の求人となるような求人条件の変更の働きかけも行われている。さらに、景気回復に伴って、当初は非正規雇用者として採用された者が実績を認められて正規雇用者として転換する動きが強まっていくものとみられる。

今後の展開としては、本年5月「多様な機会のある社会推進会議」（いわゆる「再チャレンジ推進会議」）の「中間とりまとめ」において盛り込まれた施策の展開が期待される。我が国の雇用慣行は、従来から新卒採用が中心であるため、非正規雇用が増加した時期における新卒者については、正規雇用採用の面で不利な状況にあったとみられる。こうした世代による有利・不利を解消するため、正規雇用採用を新卒者以外にも門戸を広げるよう、企業への情報提供や働きかけを行うことや、企業内で非正規雇用者を正規雇用者へ登用していく仕組み等の整備に併せ、そのために必要な実践的能力開発を行うことによりキャリアアップを図る仕組みを講ずる企業に対して支援を行うといった施策に取り組むこととされている。

注（51）トライアル雇用とは、ハローワークが紹介する特定の労働者を最大3カ月間試行的に雇用して、企業と労働者が相互に適性を判断、その後本採用するという制度のことをいう。企業は本採用に至るとハローワークから奨励金（試行雇用奨励金）を受けることができる。この「特定の労働者」の対象は、「35歳未満の若年者」、「45歳以上の中高年齢者」、「母子家庭の母等」、「日雇労働者・ホームレス」、「障害者」となっている。

（52）紹介予定派遣とは、労働者派遣のうち、労働者派遣事業と職業紹介事業の双方の許可を受け、または届出をした者が、派遣労働者・派遣先の雇用関係の成立のあっせん（職業紹介）を行い、または行うことを予定してするものをいう。紹介予定派遣は、労働者派遣期間中に、派遣先は派遣労働者の業務遂行能力等が直接雇用するのに相応しいか見定め、派遣労働者は派遣先における仕事が自分に合うかどうか等を見定めることができる。

第3-4-1図 欧州諸国と日本の若年失業率の推移



(備考) 1. OECD「Labour Force Statistics 2005」、「Employment outlook-2006」により作成。
2. 若年失業率は、15～25歳の失業率を用いた。

2 厳しい若年雇用情勢への対応

● 積極的雇用政策への転換により若年失業者問題を緩和させた90年代の欧州諸国

若年雇用問題についての取組の先行事例としては欧州での積極的雇用政策が参考になる。欧州諸国は、90年代後半に、若年雇用政策をそれまでの失業給付等の「受動的雇用政策」⁵³から職業教育訓練等による「積極的雇用政策」へ転換したことによって、若年雇用情勢を緩和させた。

欧州の若年層の失業率については、80年代にいったん上昇したあと、90年前後に上昇が一服ないし低下した後、90年代半ばにかけて上昇した(第3-4-1図)。こうした欧州の雇用情勢の背景としては、社会保障を重視した政策によるところが原因であったとの提起がなされ、おおむねそうした認識は受容された。これによると、EU諸国がそれまで行ってきた手厚い失業関連給付など充実した社会保障は、かえって失業率や長期失業を増加させるという因果関係にあると評価された⁵⁴。

欧州諸国は、こうした指摘を真摯に受け止め、97年11年の「EULクセンブルク雇用サミット」において、雇用政策について、EU域内で協調していく考えを明確に打ち出した。そ

注 (53) 「受動的雇用政策」とは、失業給付や早期退職促進対策等を指す。一方、「積極的雇用政策」とは、公共職業紹介、職業教育訓練、若年対策、給与助成等を指す。

(54) なお、70年代初頭に失業給付が高く失業率が低いという、こうしたトレードオフが確認されない国があったが、それは給付資格と失業登録が厳格であったことが大きな要因とされている。

の翌年の98年に策定された「雇用指針」においては、若年失業者への対応策が問題の中心の一つと位置づけられた。この内容としては、若年者については失業から6カ月以内に、少なくとも長期失業者の2割の者に対し、職業教育訓練、再訓練、職場実習、就職その他のエンプロイアビリティ（就業能力）を高める措置を、個別職業指導とカウンセリングを伴って提供することを求めるとされた。

その後、主要欧州諸国は、失業給付の水準を大幅に下げることなく、失業保険給付と再就職活動を一体化させ、失業者に対して失業給付の権利を保証するとともに、再就職活動の義務を果たさせることを明確化した。こうした施策が展開されたこともあり、90年代後半から2000年代初にかけて、欧州諸国では、若年失業率の低下がみられた。

● 欧州の雇用政策の内容

欧州諸国における若年者雇用政策について整理すると⁵⁵、特徴としては、次の3つに分類できる（第3 - 4 - 2表）。

第一には、学校教育段階における若年者の職業教育訓練を重視しているという点である。学生時代から職業技能や職業意識の養成をはじめることによって、将来の労働市場参入への準備をさせようとするものである。これについては、ドイツのデュアルシステムを代表に、多くの欧州諸国で実施されている。職場体験や就業経験について、学校教育課程のなかで経験させるといった施策も各国でとられている。

第二には、失業期間が長期化しないように、若年失業者や無業者に対して、就業経験を促す方法である。まず、失業給付を受給する若年失業者に対し、一定の就労等のプログラムに参加しなければ、給付を削減・停止するという方法がある。これについては、英国のニューディール政策が代表的である。また、職業教育訓練と組み合わせることにより、職場体験や就業経験の付加価値を高め、積極的な職探しを促す施策もあり、各国で実施されている。

第三に、相談員を個々の若年者に配置し、個々の状況に応じたきめ細かな対応を行うという施策である。様々な若年者に対し、相談員がそれぞれの必要性に応じたメニューを提示し、職業教育訓練、就職計画を立てて、実行していくという方法を多くの国が採用している。

● 個別対応などきめ細かい対応を進める我が国の若年雇用対策

若年雇用の問題を抱える日本にとって、こうしたEU諸国の経験は貴重な参考例として利用できると考えられる。若年失業時のみならず、学校教育時点からの職業教育訓練や、個別対応方式による職業相談・指導を行うことが有効な策と考えられる。

現在実施されている、「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」を欧州諸国の施策の類型別に整理してみる。

注（55）ここの整理は、白川（2006）厚生労働省（2006）を参考にしている。

第3-4-2表 欧州諸国の若年雇用対策

	学校における職業教育・職業体験 養成訓練制度等	就労困難な若者に対する 教育訓練の機会の提供	就職等に関する相談支援 その他
イギリス	○ 仕事関連学習 イングランドの基幹段階4（日本の中学生程度）の生徒のカリキュラムに組み込まれるキャリア教育・勤労体験等の活動。 ○ 養成訓練制度 対象年齢や取得する資格に応じ、事業主の元で働きながら訓練を受ける制度。	○ 若者向けニューディール 18～24歳までの若年者で、6ヶ月以上失業状態にあり、求職者給付を受給しているすべての者に対し、パーソナル・アドバイザーをつけて行われる就職支援。参加を拒否した場合、求職者給付の受給資格を失う。	○ コネクションズ・サービス 13～19歳のすべての若者に対して、パーソナル・アドバイザーが学習から進路に関わる悩み、薬物やアルコールなどの問題に至るまで幅広い相談や情報提供を継続的に実施。
ドイツ	○ 普通教育における職業指導 学校における義務又は任意の職業活動体験。 ○ 上級学校非進学者を対象にした各種職業学校における職業教育 ○ デュアルシステム（職業養成訓練） 若年者を主対象に、企業の職場における職業訓練と教育機関での学習を同時に行い、技能労働者を養成する制度。	○ 1ユーロジョブ 各種給付を受領しつつ、早期に就職しない者を労働市場へ参加させるために導入された制度。労働習慣がなくなった長期失業者に対して、若干の手当を与えて就労経験をさせ、失業状態から脱却することを旨とする。失業給付を受給する25歳以下の若年失業者がこれを拒否すると、失業給付が停止されるおそれがある。	○ 職業相談・紹介サービス向上の取り組み 25歳未満の若年者に、職業紹介を行うとともに、職業養成訓練の機会、就労等の機会を与えるべく、公共職業紹介機関において、求職者個々人にオーダーメードの指導助言を与えることを重視する観点から、ケースマネージャー式の職業指導の体制整備を導入。現在、若年者75人に対し1人のケースワーカーを配置。
フランス	○ 交互教育 学校での教育と職場での訓練を交互に行うことによる若年者の能力向上と就職を促進。 ○ 大学付設職業教育センター 大学付設職業教育センターを設置し、大学教育期間の1/3を企業実習に充て、修了者には大学修了免状と同格の免状を授与。 ○ 養成訓練制度 理論教育を受講しつつ、企業で賃金の支払いを受けながら実地訓練を行う。	○ 雇用支援契約 長期的な失業で就職が困難な者に対し、一時的に公共部門（地方自治体の組織、公的サービス提供法人等非営利団体）で雇用することを通じた社会の参加を支援する制度。 ○ 熟練契約 16～25歳の若者及び26歳以上の求職者を対象とし、事業主と雇用契約を締結の上で、職業訓練機関又は職業訓練を行う企業と訓練協定を結び、社会で通用する資格取得や就職・再就職を目指す。	○ 社会生活参入契約 16～25歳で低水準の資格しかもたない若年者を対象として、若年者と国の間で契約を交わし、就職計画の実現に向けた行動の内容を規定し、個人指導も含めた就業支援を実施。 ○ TRACEプログラム 学位や職業資格を得ないままに学業を終えた若者等、就職が困難な若年を対象とし、相談員が社会参入の道筋を立て、求職活動と職業訓練に関するアドバイスを行う。

（備考）厚生労働省「2004～2005年海外情勢報告」より。

第一は、若年時からのキャリア形成についてである。これについては、キャリア探索プログラムやジュニアインターンシップ等の小中高校生向けの職業意識形成支援事業について、ハローワークと学校、産業界が連携して推進している。座学と一定期間の実習を組み合わせる「実践型人材養成システム」を就労と就学双方の要素を併せ持った「第三の選択肢」として普及、定着させる。さらに、大学及び大学生等と産業界との密接な連携を推進し、学生や企業の若手人材が理論的知識や能力を実務に応用できるよう、高度・専門的な人材育成を推進しているところである。

第二は、就業促進についてである。これについては「日本版デュアルシステム」という企業実習と座学を連結させた職業教育訓練やトライアル雇用を実施している。ニート対策についても、働く意欲や能力の向上に向けたきめ細かい支援や、「学び直し」の機会の提供とい

った対策が行われているところである。

第三は、個別的な就職支援についてである。これについては、都道府県が地域の企業や学校と連携協力の下、雇用関連サービスをワンストップで行うジョブカフェによる就職支援や、ハローワークに若年者ジョブサポーターを配置し、新規学卒者等に対する就職支援を拡充実施している。地域においても、「地域若者サポートステーション」を設置し、若者のおかれた状況に応じた専門的な相談を行うなど、地域の相談体制も充実させることとしている。

若年層の雇用対策については、継続的な実施が必要であるとともに、その実施にあたっては、各施策の効果を定期的に点検していくのとあわせ、今後の諸外国の若年雇用対策のフォローアップを継続的に行っていくことも必須である。