

第1回成長のための人的資源活用検討専門チーム 議事要旨

日 時：平成25年2月25日（月） 18時00分～19時30分

場 所：中央合同庁舎4号館2階共用第3特別会議室

出席者：清家座長、阿部委員、安藤委員、小塩委員、佐藤委員、山田委員、森戸委員

○清家座長より議事の進行に続いて事務局より資料説明。

○安藤委員のプレゼンテーション概要は以下のとおり

- ・生産年齢人口が減少する一方、高齢者+子どもの数の減少はそれより遅い。今後人手不足が起こる可能性があり、企業の側も長期的視野に立った人材確保対策が必要。
- ・ブリニョルフソンとマカフィーの共著である「機械との競争」において、急速な技術進歩で仕事が減少してしまうおそれが指摘されている。結論としては人的資本の蓄積や外国人受け入れによって克服するというが、日本ではどうか。
- ・人材育成が大事。ヘックマンは就学前教育の重要性を指摘している。初等中等教育の質の向上（教員や子供にインセンティブを付与するとともに教育内容を整理）。大学の役割の見直し（すべての大学で研究中心という建前から教育中心への移行も）。職業教育と訓練。OJTとOFFJTの組み合わせ。
- ・若者を重点に雇用対策を講ずるべき。国が雇用を用意する形も検討に値する。生活保護も、稼働が可能な層には国が雇用を作る工夫を織り込む方が適切。単純労働的な雇用であっても、これに雇用と訓練を併用する形で組み込むことが望ましい。
- ・ブラック企業対策など若者の人的資源を保護することが必要。これまでの私的・社会的投資は多額。
- ・労働の流動性は景気に左右される面もあるので、特に流動性を加速させる施策は必要ないのではないか。成長産業があれば労働者は勝手に移動していく。
- ・大企業と中小企業との労働者保護の落差に注目するべき。大企業だけでなく中小企業でも守れる労働規制にして、実際に守らせることが必要。
- ・「意識の高い人」ばかりではないのが現実。普通の人々が普通に生活できる社会を。
- ・雇用の多様化により結果として雇用が途切れない仕組みが必要。長期雇用の強制だけでなく短期の強制もよくない。企業への雇用の強制ではなく教育訓練の充実が必要。

○山田委員のプレゼンテーション概要は以下のとおり

- ・労働の質の低下により賃金の低下、賃金デフレが発生。さらに賃金の低下がマクロ経済にも悪影響を及ぼし、人的資本蓄積にも悪影響が出ている。
- ・非正規から正規への転換が不十分。女性の活用が不十分。
- ・職能システムと職務システムの分離が問題のポイント。
- ・正社員の雇用維持のために非正規労働者を雇うことで賃金デフレが発生し、産業構造の転換が遅れ生産性も向上しない。正規と非正規の二重構造を指摘したい。

- ・在学中を除く若年の3割が非正規で働くという現実、新卒一括採用は既に崩壊していることの証左ではないか。
- ・高齢者雇用は現状では若者の雇用にしわ寄せのリスクがある。高齢者の賃金調整が短期的には必要で、長期的には高齢者がスキルを付けることが必要。
- ・大卒の職業キャリアの見直しが必要。大卒でも現場でスペシャリストとして働ける枠組みを考えるべき。
- ・女性の活用は家族モデルの変化の問題である。男性の長時間労働の是正、夫婦共に6時には帰宅できるような共働き可能な仕事の形に転換することが必要。
- ・職能システムと職務システムの接合の改善を図るべき。現在の職能システムを全面的に職務システムに移行することは不可能。中間形態として職務型のスキル労働者（ジョブ型正社員・限定型正社員）が考えられる。派遣事業の規制緩和と派遣労働者の保護の両面が必要。専門職の派遣労働者を作るべき。
- ・労働移動のシステム化構想として、政府も関与する派遣のシステムを活用した枠組みを考えている。
- ・重い住居費や教育費の負担が日本型雇用慣行をなかなか転換できない背景としてあるのではないか。教育費負担などの面で政府がサポートすることが必要。

○事務局説明及び委員プレゼンテーションに関する意見交換

- ・「大学を出る」ということの収益率が落ちているにもかかわらず教育投資する（進学率が上昇する）のは、学校教育からの収益ではなくて、学校教育のシグナリングを重視しているのではないか。シグナリングが重視され実際には収益につながらないとすると大きな無駄を学校教育がやっていることになる。
- ・収益率が下がっているのに進学率が高まるのは、大学教育などがオプションバリュー、つまり平均的期待値で見ると収益率は下がっていても、高い収入を得ようと思うと大学に行っておかないと困るというオプションバリュー的な説明もあり得るのではないか。
- ・大学を出て企業に入ってから、労働者が自分の能力開発への投資を個人では全然行わないという問題がある
- ・今の仕事ができるだけでなく、3年後、5年後に起きる変化に対応できる能力を身に着けなければならないが、その訓練の責任を誰がどのように負うのか難しい。
- ・ジョブ型になった場合、仕事を変えるのは難しいところもあるので、どういう能力開発を行うのか。
- ・大卒の現場のスキル労働者を作るには、職業に誇りを持てるようなプロフェッショナル意識を社会に広げる仕組みをつくっていく必要がある。それによって、大卒であってもプロフェッショナルな職人として働いていく感覚をつくっていくのではないか。
- ・教育改革と連動させるということによってジョブ型のスキル労働者を社会に定着させていくことができるのではないか
- ・産業転換のスピードに対応できる柔軟性のある人間でないと正規として雇われにくい現状である
- ・職務型の働き方に切り替えるのであれば、仕事がなくなったら当然に雇用契約が終わるという契約も選べるのが前提となる。これは解雇ではなく、例えば定年になったら雇用契約が当然に終わると同様に、契約が終了する条件に当てはまるということ。しかし、これまでの無期契約の慣行を一気に変えるというのは難しい。今後は、仕事終了の際の条件がはっきりしている制度にすることによって、自分がどの程度の雇用保障

を持つのかについて先が読める中で、労使双方の投資により能力開発を行うとともに、公的な職業訓練も受けられる仕組みを考えることが必要。

- ・ヨーロッパではなぜ非正規に正規に移ることができるのか。1つは、もともと非正規の割合がヨーロッパでは高い。もう1つは、ヨーロッパでは、産別組合が組織化されていて組合員になればスキルが身についたり正社員になりやすいという側面がある。ただ、一方では全体として高失業である。
- ・職務型の正社員というのは、基本的には無期雇用であるが条件つきというようなイメージ。現実には、職務限定型の正社員に今いる正社員を移行させるのはかなり難しい。採用のところでこういう形態を入れていくことになるのではないか。雇用延長との関係の中で、早めに転換するとある程度政府が補助金なりをつけて賃金が上乗せされる等の対策をとりながら、出口のところを少しずつやっていくことも必要。
- ・いずれにしても10年以上の期間をかけてやっていくことになるのではないか。
- ・限定型正社員は、地域や職務が限定される代わりに雇用保証が一部弱いというような長一短がある。ただし、雇用保障が弱いので、今いる正社員を限定型に大幅に移行させることは難しい。そのため、新規採用、新規の雇用契約のところから徐々に浸透していくのではないか。

○最後に清家座長より事務局で論点を整理することについて確認があった。