

人財活用のための 労働市場整備

阿部正浩

多様な雇用の実態

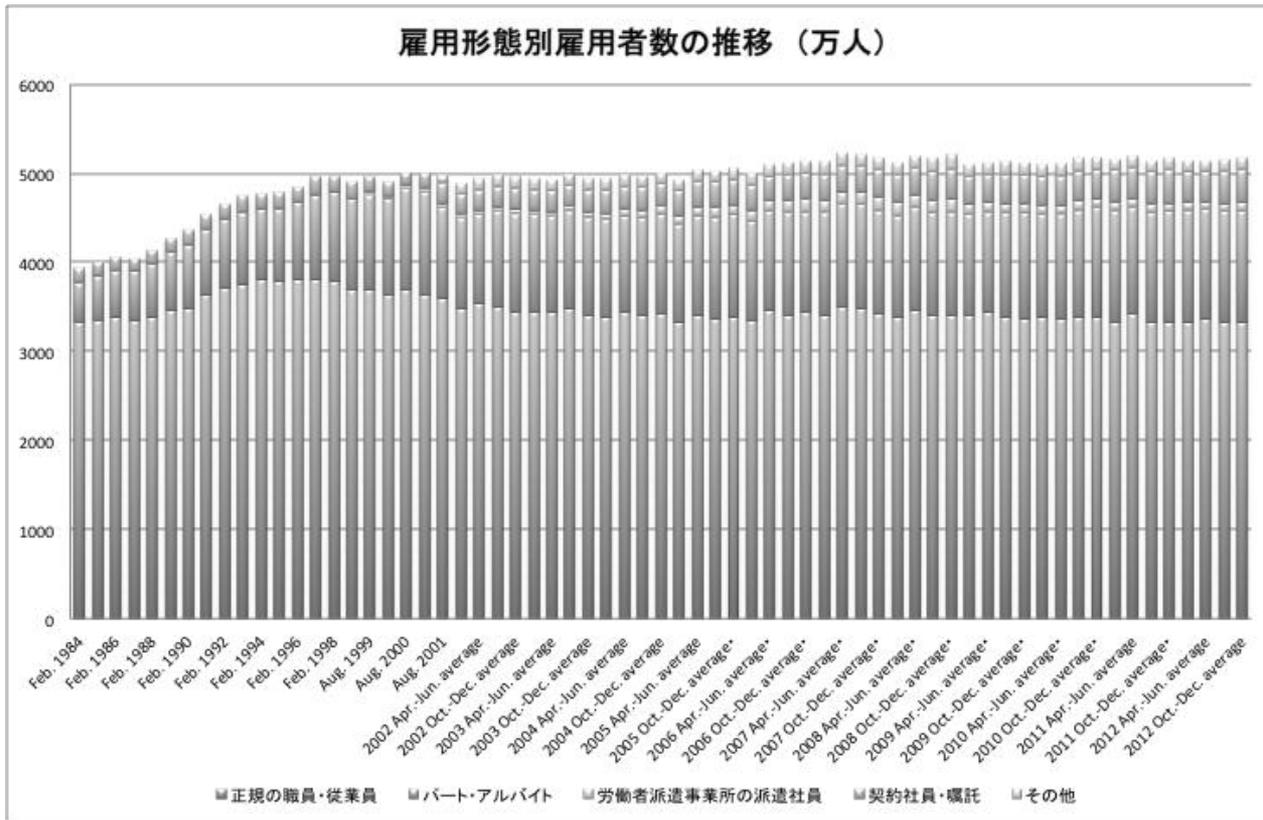
- 役員を除く雇用者に占める「正社員」は約64.3%。そして、正社員の約7割が男性。
- 「非正規社員」は全体の35.7%で、その約7割が女性。
- 「非正規社員」の過半がパート・アルバイト。

	役員を除く雇用者	正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員・嘱託	その他
男性	2865	2283	583	276	38	210	59
	55.4%	44.1%	11.3%	5.3%	0.7%	4.1%	1.1%
女性	2307	1047	1260	968	65	159	68
	44.6%	20.2%	24.4%	18.7%	1.3%	3.1%	1.3%

資料出所:『労働力調査(詳細集計)』(労働力調査)。数値は平成24年10月から12月の平均。
 (注)上段の単位は万人。下段は「役員を除く雇用者」(男女計)に占めるそれぞれのセルの割合。

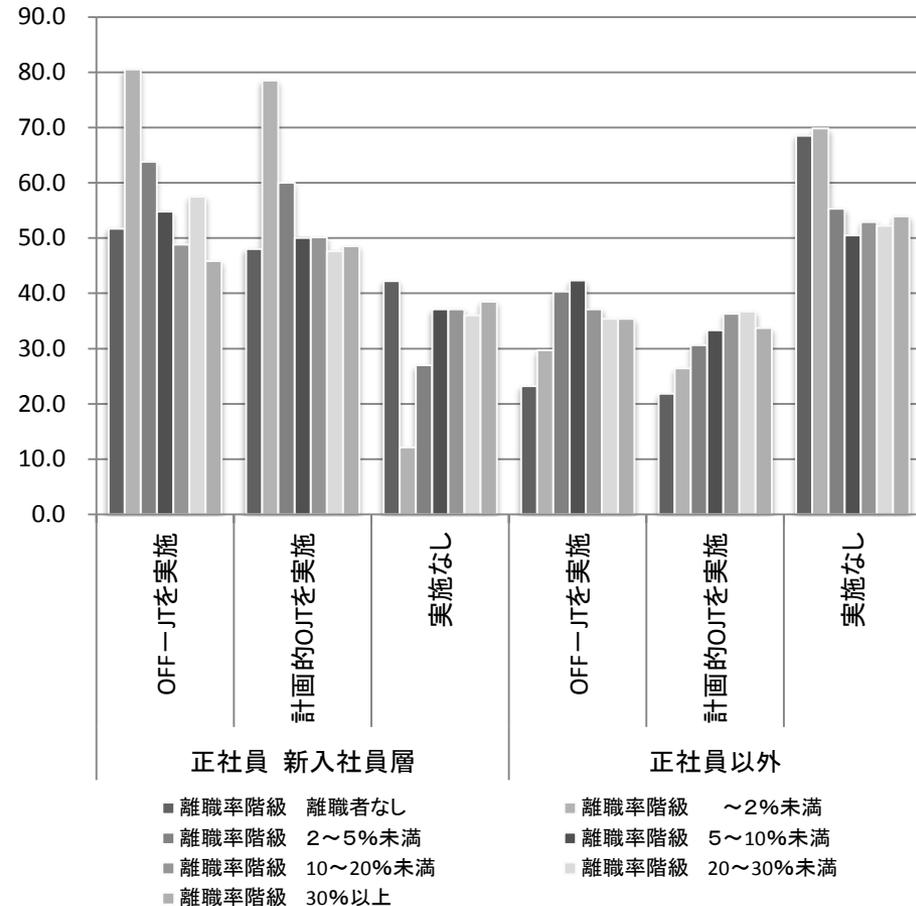
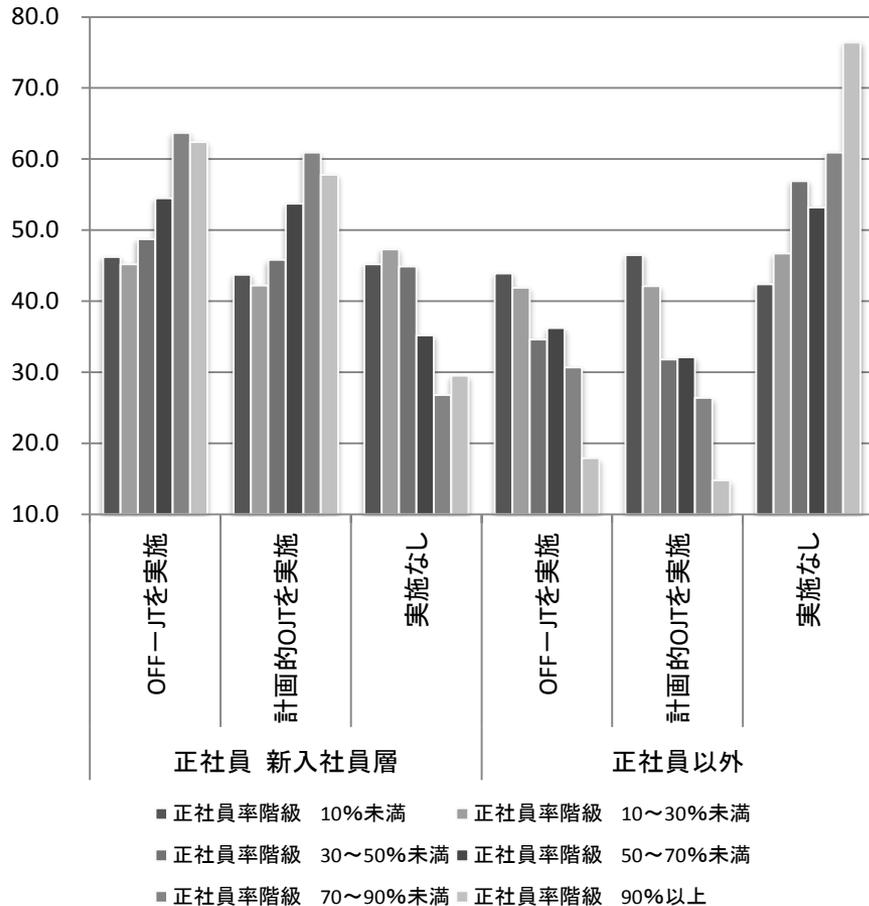
非正規雇用者の増加

- ・ 非正規労働者数は、1990年の881万人から2000年の1273万人、2012年には1843万人へ、着実に増加。
- ・ 雇用者に占める比率も、1990年には20.2%だったものが、2012年には35.6%へ上昇。



非正規雇用者の能力開発

- 正社員以外への能力開発は全般に低い。事業所の35.8%は正社員に対しても能力開発をしてないが、正社員以外については57.7%の事業所がしていない。



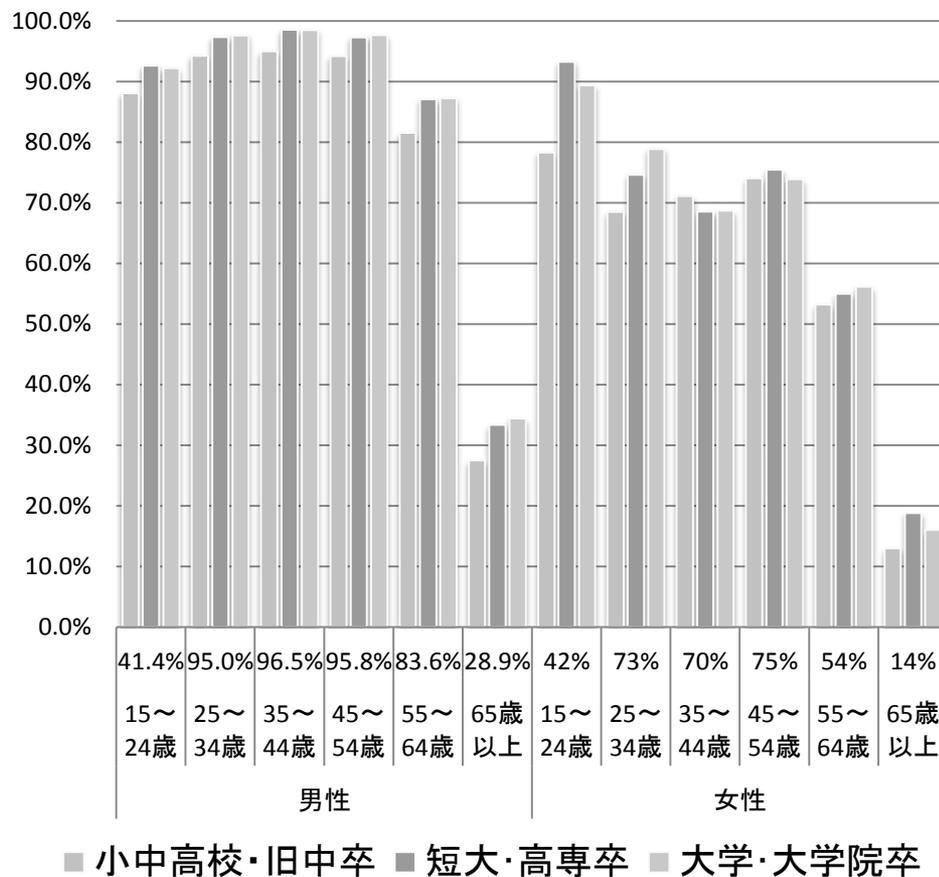
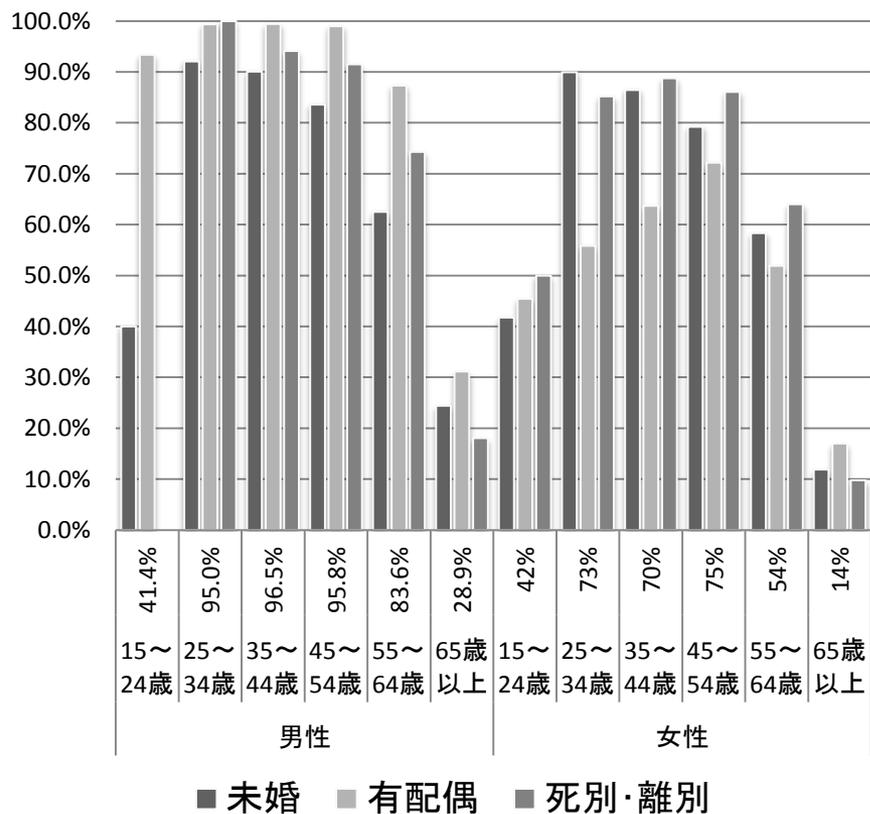
- 非正社員の基幹化が進む、正社員比率が低い事業所ほど非正社員への能力開発は行われる。
- 問題は正社員比率の高い事業所の非正社員。

- 離職率と正社員の能力開発は負の相関だが、非正社員のそれとは正の相関。

活用されていない埋蔵労働力

- ・未婚男性の労働力率は低い。
 - ・既婚女性の労働力率は家事・育児負担が減ると上昇。
- 非労働力期間中に減耗する人的資本を補填する必要性。

- ・高学歴女性のM字カーブの底を高める必要性。



埋蔵する人財の活用

今後一層進展する少子高齢化の下では、埋蔵する人財を発掘する必要があるだろう。

- 雇用者の3人に1人を占める非正規雇用者の能力を高めつつ活用する必要がある。
- 未婚男性を減らすためにも、雇用の場を確保する。
- 無業の既婚女性や高齢者をより活用する必要がある。

労働市場整備

- マッチングの整備: 労働サービス(特に仕事内容の質)に関する情報の流通を高度化すべき。→ ジョブカード等の活用促進(ミドルマンの人材育成が急務)
 - 雇用創出されても、能力開発されても、マッチングが上手く行かないと元も子もない。
- (外部労働市場での)能力開発の整備: 能力開発の目安(仕事に就くために必要な能力開発とリターン)が必要。
 - 個人による能力開発には市場の失敗(不確実性、不完全なファイナンスなど)がつきものなので、緩和する必要がある。

労働市場整備

- マッチング、能力開発を高度化するためにも、目安を示す程度でもよいから職業能力指標を整備すべきでは。
 - 例えば、英国のNVQなど。
 - 厚生労働省の「職業能力評価基準」を有効活用。少なくともハローワークの求人票に記載するとか、ジョブカードに記載できるようにするなどが低コストで可能ではないか。
 - さらには、仕事遂行能力のベースになる基礎的能力、たとえばEQ (Emotional Intelligence)なども活用可能。

所得税などの見直し

- 労働供給に中立な税制を。
 - 配偶者控除(および企業による配偶者手当)による既婚女性の労働供給に対するディスインセンティブをもつ。
 - 特別支給の老齢厚生年金は(60-64歳の)労働供給促進するインセンティブをもつ。
- 個人が主体となって行われる人的資源投資に控除枠を。
 - 補助金には予算制約もあり、希望者全てに対応できない。