

第2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3月4日（月） 10時00分～12時00分

場 所：中央合同庁舎4号館4階共用第2特別会議室

出席者：清家座長、阿部委員、安藤委員、小方委員、佐藤委員

○清家座長より議事の進行に続いて事務局より資料説明。

○阿部委員より人財活用のための労働市場整備についてプレゼンテーション

○佐藤委員より目指すべき雇用社会の在り方等についてプレゼンテーション

○意見交換

・ 出産後の短時間勤務について、法律上は3歳までであり、今後は、短時間勤務を使わなくてもフルタイム勤務で無理なく子育てと両立できる働き方が望ましい。むしろ、フルタイムは残業前提という現状に問題がある。

・ 人的資本は大学までに築いてあとは減耗していくだけではなく、仕事を通じて維持、向上する要素があるのではないか。また、仕事を一定期間休んだら、そうでない人と比べたら人的資本の水準が劣ることも考えられる。休んでも仕事に復帰すれば人的資本が元通りになるというのは現実的ではない。

・ 割戻率という見方は確かに間違っていないが、賃金カーブの積分値という考え方で整理してもよいのではないか。

・ 労働のメリットとして収入が挙げられているが、時間を拘束されるというようなコスト面もある。メリットからコストを引いたネットの部分の部分が大切なのではないか。

・ 中間的なキャリアは正社員の限定化の流れの中で、有期労働者から無期労働者に転換する人たちなどがあるので、実態としてかなりのボリュームになるのではないかと常用の非正規雇用が限定社員に転換することになるのではないかと。他方、現状の無限定社員への転換は、それを希望する者ばかりでなく、また企業としても人材活用の面で難しい。

・ 人的資本の試算モデルの考え方として、個人の立場から見ると教育のリターンは賃金の総額だけではないのはそのとおりに思う。限界生産力命題があるとするとスポットの賃金が限界生産力に等しい、あるいは長期の雇用であっても雇用期間全体で見ると労働者が作り上げた限界生産力の総和と受け取った賃金の総和が均衡するといういわゆるゼロプロフィットウェイジパスが成り立つ。その前提に立つと、一人の個人が生涯に生み出す価値限界生産力の総和の現在価値という理解でよろしいか。それは社会にとって付加された価値限界生産力の総和という理解か。

・ ステップアップ型の転職というのも考えられるので、その場合生産性は上がる。一方で、新規分野への転職であれば、少なくとも一時的には生産性は落ちる。正社員になるというのは労働者にとっては保険に入るようなもの。事後的には能力に応じた賃金にならないこともある。また企業の正社員採用は宝くじを買うようなもの。能力が高い人も低い人もいて、それは事前にはわからないがトータルとして利益が出るような形になっている。必ずしも賃金と能力が一致しているわけではない。スポット型の市

場で賃金がつく非正規と違って、長期雇用である正規にはリスク分担があることも配慮する必要があると思う。

・ただし、いつでも正社員という保険に入れるならいいのだが、現実はそのようではない。マクロ経済的な動きが完全雇用を実現するところまでいくかと問題があり、必ずしも労働市場の問題や労働者個人の問題だけではないのではないか。

・需要不足失業の部分は逸失になるが、摩擦的失業はそれがあつた方がより生産性が高い職場に移動することになるので相殺されるということか。

・民間職業紹介と公的職業紹介の違いは、公的職業紹介はセーフティーネット。しかし、ハローワークも効率化の要請等があり、成績を上げるためにセーフティーネットに徹しきれていない面がある。一方、民間職業紹介の方はかなり対象の幅が狭いのが実情。ほぼ30代まで。40代、50代は対象にしていない。定年延長の時代の中では幅が狭すぎる。NVQのランクが転職市場の目安になっている。職種によって使われていたり使われていなかったりしている。他業種間に広げることでは使えるのではないか。現在は、情報の非対称性が大きく、そういう基準が全然ないということが問題。

・即戦力の転職は基準が無い中でもやってきた。非正規労働者の能力をはかれないという部分で、転職のための評価ということではなく、勉強するための目安で良いと思うのでエントリージョブのところに基準を作ることが大事。また、転職マトリックスを新しく作ることも大事。

・特約のついた期間の定めのない雇用契約について、現行でも可能だと考えるが実際には企業がリスクを想定して行われていない。これについて厚労省がモデル就業規則を作ってはどうかと思う。特約付き正社員の労働条件や雇用保障の考え方など整理することである。モデルの就業規則は労使で合理的な限定について少しコンセンサスをとれることが大事。裁判になること自体をおそれる企業心理は否定できないため、労働契約法との関係で、両者がある程度納得できる形で限定雇用としての新しい無期雇用を整備し、情報提供をきちんとするべき。現在の正社員を特約付き正社員に転換させるのは雇用保障の低下と考えられるので現実的には進まないのではないか。これから雇う人や有期契約の社員の転換先として導入されていこう。

・整理解雇のふりをした恣意的な解雇を禁じているのが整理解雇規制の四要素の趣旨であることに注意が必要。

・情報の非対称性を克服する一つの手段としては試用期間というものがある。またトライアル雇用というものもある。そうした制度がどの程度機能しているのか、また機能していないのであればその理由は何か調べてみてはどうか。