

第4回 日本経済の実態と政策の在り方に関する

ワーキング・グループ

議事録

内閣府政策統括官（経済社会システム担当）

第4回 日本経済の実態と政策の在り方に関する
ワーキング・グループ
議事次第

日 時：平成24年3月6日（火）12:59～15:00

場 所：中央合同庁舎4号館 2階 第3特別会議室

1 開 会

2 議 事

(1) 分厚い中間層の復活について

(2) 非正規雇用の職業能力開発について（外部有識者によるプレゼンテーション）

3 閉 会

○伊藤主査 ただいまより第4回「日本経済の実態と政策の在り方に関するワーキング・グループ」を開催させていただきたいと思ひます。

本日は清家委員が御欠席ということでごさいます。

1月18日以来の開催となりますが、その間、親会議である「経済社会構造に関する有識者会議」が2月29日に開催され、お手元に配付してあるとおり、大臣から検討事項について御提起がございまして。

このうち2つ目の新しい成長モデルの構築につきましては、本ワーキング・グループでこれまで議論をしてきた内容とかなり関連が深いため、基本的にはここで検討していただくこととなります。

こうした大臣からの問題提起を受け止めまして、今後更に議論を進めていくため、これまでの議論等を資料1のように整理させていただきました。

詳しい説明は省略させていただきますが、左側の中間報告の記述に対応させまして、右側にこれまでいただいた御意見が記載されております。また、大臣から御提起いただいた新しい成長モデルをいかに構築していくかという観点から、今後の議論の方向性と幾つかの想定されるポイントについても盛り込ませていただいております。

今後は、右側にあるような御意見やポイントを踏まえて、全体を整理し直しまして、これまでの議論を発展的に延長させて、新しい成長モデルの構築という切り口で議論をまとめさせていただきたいと思ひますので、よろしくお願ひいたします。

それでは、本日の議題に入りたいと思ひます。これまで議論してきました中間層の復活というテーマですが、このテーマは日本の社会全般にわたる極めて大きなテーマでございまして、戦後の日本でこれが形成されてきました社会的背景やそれが今日にどう変化してきたかといった大局的な問題をここで整理することができるかと思ひます。

本日はそうした観点から事務局に資料を用意させていただきましたので、その説明を伺った後、意見交換をしたいと存じます。まず、内閣府の松元事務次官から御発言をいただき、その後、中村審議官より補足説明をいただきたいと思ひます。

○松元事務次官 内閣府の次官の松元でございます。

それでは、1枚紙でこの「分厚い中間層の復活について」とポイントを書いたものがございまして、それは横に置いていただきまして、自殺のパフレット、カラー刷りものがございまして、これを1枚めくっていただきまして、最初のページのグラフをごらんいただきたいと存じます。

我が国の自殺者数は平成10年を境に、それまでの2万人から3万人に急増いたしまして、その水準で推移しているということが示されています。平成10年といいますと、前年の11月に山一証券が破たんいたしまして、同年には長銀と日債銀が破たんをしたという年でございまして。厳しいリストラやリエンジニアリングが行われまして、中年管理職層の自殺者が急増したということでごさいます。

ただ、その後に増えたのは、若い人の自殺ということでございます。3万人が減らないという要因としては、若い人の自殺が増えた。その最後のページの上の表をごらんいただきたいと存じますが、今や20歳代前半に亡くなる人の2人に1人が自殺だということがそこに示されて、20～24歳を見ていただくと亡くなる方の50%が自殺だということがおわかりいただけようかと思えます。こんな国は日本以外にはないということでもあります。

1ページ戻って右下に4ページと付されているページをごらんいただきたいと思えます。その上側に年齢階層別自殺者の死亡率の推移のグラフがございます。左上の男性のグラフをごらんいただきまして、20～44歳までについて、青色のグラフが平成2年のラインでございます。だいたい色が平成20年のライン。この2つを比較してごらんいただきまして、男性の自殺率が平成に入ったころ、平成2年と比べて平成20年が2倍近くになったということがおわかりいただけようかと思えます。

右側のグラフで示されております女性についても同様の傾向が見られるということもございます。実はこのように若年層の自殺が増加している背景には、我が国の分厚い中間層の先細りの現実があるのではないかということが問題意識でございます。

ここで資料2-1、相対的貧困率の資料の5ページをごらんいただきたいと存じます。相対的貧困率は普通、所得再分配後に大きく下がっております。各国そういうことになっておりますが、日本の場合、この貧困率が若干上がっている。ここから我が国が子どもに冷たい国だと言われることがございます。しかしながら、ちょっと待っていただきたいのは、その上がった所得再分配後の貧困率は、右から4番目にありますアメリカ、United Statesよりもはるかに低い。あるいは日本の右側の3番目とか4番目にありますが、イタリアやドイツと比べても低いということもございます。

そもそも子どもの貧困率と言いますか、貧困率は家計単位で算出されておりますので、ここで示されておりますのは6ページの左側のグラフで示されております。17歳以下の子どもがいる世帯の貧困率。すなわち働き盛りの世帯の貧困率ということでもあります。実はこのように働き盛りの世帯について、所得再分配後の貧困率が上がるというのは、諸外国では国が行っている人生前半の社会保障を日本では企業が引き受けているからだということが考えられます。

そういった構造というのは、かつての高度成長期にでき上がったものではないかと考えられるということもございます。『三丁目の夕日』という映画をごらんになった方は思い出していただければと思えますが、高度成長期には田舎から都会に集団就職してくる若者たち、金の卵とも言われまして、企業はそのような従業員を確保するために社員の生活を家族を含めて保障するという形を取りました。その状況の下で、国は人生前半の社会保障を専ら企業に任せて、年金や老人医療といった人生後半の社会保障の充実を図ってきたということかと存じます。

それが働き盛りの世代は税金や社会保険料を払うばかりで、国からはほとんど受益を受けない。先ほどごらんいただいたように、所得再分配後に貧困率が、子どもの貧困率、つ

まり働き盛りの貧困率が上昇するという我が国だけに見られる特殊な構造が生まれたということかと思われます。その結果として、低負担・中福祉というというある種、理想的な日本型の福祉社会が実現した。我が国の分厚い中間層もそのような仕組みの下に形成されてきたと考えられるかと思ひます。

そのような仕組みの下に企業は社員のやる気を引き出して、企業も経済も力強く成長するというのが高度成長期の我が国の勝ちパターンだったということかと思われます。しかしながら、そのような勝ちパターンは東西冷戦終結後の世界経済のグローバル化という大きな環境変化の中で終わりを迎えたということかと思ひます。なお、失われた 20 年なども申しませうけれども、自殺率が急上昇した平成 10 年ごろを境として、企業は福利厚生費や人的資本投資を大きく削減するとともに、正社員を必要最小限に絞り込むようになっておひります。

ここで資料 2-1 の 5 ページをもう一度ごらんいただきたいと存じませう。この我が国の働き盛りの貧困率は、イタリアやドイツよりも低いと御説明いたしましませうが、実はその背景には正社員の低い貧困率に隠れて、離婚して子どもを抱えて非正規社員になった女性の高い貧困率などが隠されておひります。13.7%というここで示されておひる数字の背景には、男親の場合でも 20%を超える。母子世帯となりますと、50%を超える片親世帯の高い貧困率が隠されておひります。ちなみに 50%と言ひませうと、このグラフは 35%までしかありませうので、このグラフの紙幅の幅を超えるはるかに高い貧困率ということでありませう。

それは国が人生前半の社会保障をこれまで余り行ってこなかつた結果として、所得再分配後もほとんどは正されないうままに放置されておひる高い貧困率ということかと思ひます。そして、そのような人々が多くなつておひるせい、この 13.7%という数字自体も近年上昇傾向にあるということでありませう。

ここでまた最後のページをごらんいただきませうして、先ほどは左側の 17 歳以下をごらんいただきましたが、右側の高齢者の貧困率の方をごらんいただきたいと存じませう。ここには 1980 年代半ばから所得再分配前の貧困率が年を追つて大きく高まつておひるのに、所得再分配後の貧困率はむしろ低下傾向を示しておひることがおわかりいただけるかと思ひます。このグラフをさっきの自殺のパンフレットの右下に 4 ページと打たれた後ろから 2 枚目のページの上段右側の女性のグラフに示されておひります 65 歳以上の高齢者の自殺率が年を追つて大きく低下しておひるものと並べてごらんいただきませうと、我が国の人生後半の社会保障は大きな成果を挙げておひるということが御理解いただけようかと思ひます。

そのような高齢者の自殺率の低下と対照的に上昇しておひるのが、若年層の自殺率ということでありませう。その若年層の自殺の一つの大きな要因というのが高度成長期にでき上つた若者の育成システムの前提、企業がやってくれるというその前提が失われてしまつたということではないかということをござひませう。非正規では結婚も難しい。オン・ザ・ジョブ・トレーニングも余り行われず、一生低めの賃金に甘んじなければならぬということが一般的なことでありませう。

それは当人の不幸というだけではなくて、我が国の中長期的な成長力の喪失という不幸ももたらしているのではないかと考えられます。低い賃金は人材としての低い付加価値を意味しているからであります。ある国の国民がどれだけ豊かな生活を享受できるかは、その国が作り出す付加価値の総量によって決まってまいりますが、資源の少ない我が国で最大の資源たる人材の作り出す付加価値が低いということでは、成長力は低くならざるを得ないということかと思えます。

近時、多くの企業では人材育成を重視するようになってきておりますが、それは絞り込んだ正社員についてのことで、3割を超える人が非正規社員という状況では国全体として人材の劣化が生じますと、それは成長力の低下ということにつながるということかと思われれます。分厚い中間層の喪失が我が国の成長力の喪失にもつながってくるということかと思われれます。若者を育てられない社会に明るい未来はないという言い方もできようかと存じます。国も企業も一緒になって、多様で有能な若者をしっかりと育てる社会にしていくことが将来の国民の豊かな生活、すなわち明日の安全につながるのではないかと考えております。

私からは以上でございます。

○伊藤主査 どうもありがとうございました。

それでは、引き続き、中村審議官からお願いします。

○中村審議官 それでは、補足ということで、お手元の右肩に資料2-2と書いてある資料でございます。今お話のありましたことのバックになるようなデータ等を若干整理いたしましたので、この後の御議論の参考にしていただければと思っております。

最初に目次が書いてありますけれども、基本的なこの分厚い中間層の議論の背景にある経済あるいは産業構造の変化がどうなっているのか。その中で企業構造がどう変化しているか。そういった中で非正規雇用の方が今どういう状況にあり、また一方で正規の方はどういう状況になっているのか。その中で所得再分配の状況、その中で表れてきている自殺の状況。そういった中で若者たちがどういう意識を持っているのかといった流れで若干幾つか御説明させていただきたいと思えます。

1ページ、これは少し大きな話ですけれども、経済・産業構造の変化をまとめたものでございます。よく言われていることではありますけれども、昭和30年代以降、高度成長期に産業構造が変化をしていく中で、いわゆる日本型雇用慣行ということで、正社員として企業に雇用されて、そこで家族全体の生計を立てていくという、いわゆる終身雇用、年功序列、企業別組合といったようなパターンの雇用慣行の中で、男性労働者を正社員として優遇していくといった流れがあったかと思えます。

そうしたものがバブル経済崩壊後にグローバル化等々の競争環境の激化の中で、大きく変化をしてきて、人件費の削減あるいは福利厚生の見直しといったものにつながり、そういったものが背景となって非正規の増加といったものがもたらされたのではないかと考え

られます。

2 ページ、その幾つかの例としまして、企業行動というものが雇用に関して変化があったのかということでございますけれども、企業が求める人材像といったものがどのような変化があったのかということでございます。高度成長期には先ほど申し上げましたような終身雇用を前提とした新卒一斉採用の男性正社員を採っていくということだったかと思われれます。

その後の変化ということで、右下の枠で 1995 年に日本経営者団体連盟が出した「新時代の『日本の経営』」というものがございます。企業側の考え方が表れている一つの例でございますけれども、今後の雇用形態を考えていくときに、長期の蓄積能力活用型グループと必ずしも長期雇用を前提としない高度専門能力活用型グループ、より柔軟な雇用柔軟型グループといったものがあるんだということを言っております、その中で人、コストを最も効果的に組み合わせた経営が必要。そういう中で、言わば自社型雇用ポートフォリオというものを検討して、対応していく必要があるのだと。そういう中で、その人材の育成に関しても、会社も従業員のニーズに合うような能力開発を用意するけれども、本人の自助努力といったものがより一層重要になると言っております。こういうことで、このころからこの3つの組み合わせといった雇用のポートフォリオを模索していくといったような動きがあったのではないかと思います。

3 ページ、その企業行動の変化のもう一つの例といたしまして、福利厚生費の動きをここで見ております。常用労働者1人1か月平均労働コストに占める法定外福利費の構成比を見ますと、一番上にありますように、それが減ってきているということと、その内訳を見たのが下の4本の横長の棒でございますが、全体の額そのものも減ってきておりますけれども、中身を見ますと例えば住居手当とか住居に関する費用であるとか、食事に関する費用補助のようなもの、あるいは文化・体育・娯楽に関する費用といったことで、そういった面で福利厚生費というものも過去の手厚いものから大分それが絞られてきているという動きが見て取れるかと思えます。

4 ページ、企業行動の変化のまた別の例としまして、職員の資産形成に対する援助を取り上げております。その中で例えば社内貯蓄といった貯蓄制度であるとか社内の保険援助制度、あるいは住宅資金融資といったものがいろいろとありますけれども、そういったものが棒グラフにございますように、全体として近年、かなり減少してきているということで、すべて企業が面倒を見てくれるというものが大分形が変わってきているということが見て取れるかと思えます。

5 ページ、企業が行っている人的資本に対する言わば研修費とか訓練費といったようなものを見たグラフでございます。これは企業特殊的人的資本投資と書いてありますけれども、オフ・ジョブ・トレーニングで職員に対する研修費であるとか訓練費といったもので、出典は先般の潜在成長率専門チームで御提起をいただいた資料でございます。こういったものを見ましても 92 年くらいから、非常にそういった人的資本形成への支出が減ってきて

いるということが表れております。

6 ページ、その雇用の状況、特に非正規の状況はどうなっているのかというファクトを整理しております。上半分が正規、非正規のそれぞれの従業員の数を示しておりますけれども、正規が余り増えない中で、男女とも非正規が増えている。その中でも派遣とかパートとか、そういった非正規の部分で膨れてきているということが見えます。

そのような中で少し前から議論になっておりますフリーターとかニートといったものの増加もここ数年は議論になりましたけれども、左下がそのフリーターの数の推移ということで、平成 14～15 年からフリーターの数が増えてきておりますし、右の方ではいわゆるニートの数の推移ということで、これも平成 14 年くらいからかなり増えてきている。横ばいになってきているということでございますし、こういったものがずっと続くということは、後ほどの議論に関係しますけれども、その人たちがそのままフリーターやニートとして居続けるという形にもなってしまうので、そういう意味ではだんだんと中高年のフリーターやニートといったものが増えてくるということが問題なのではないかと指摘する方もおられると伺っております。

7 ページ、では、その非正規雇用の状況が今はどの程度になっているのかをグラフで示しております。上が男性、下が女性でございますけれども、色の付いた折れ線はそれぞれ生まれた年代ごとになっておりまして、例えば男性で見ますと一番下の方の青い線は 1958-62 年生まれの人たちで、それぞれの年のときにどのくらいの正規の割合であったのか。一番上の紫の線は 1978-82 年生まれ、一番上に丸が付いておりますが、それが 1983-87 年生まれということで、どのようになってきているかということでもあります。

例えば男性で見ますと、基本的に最初の若いうちはある程度非正規の方がおられますけれども、だんだん歳が行くにつれ、ある程度落ち着くべきところに落ち着いてくるという、やや右肩に少し下がっていくような線が見られますけれども、これを生まれた年代別に縦に見ていきますと、全体として上にシフトをしてきているということで、例えば 20 歳代前半の人を見ますと、1958-62 年生まれの方については十数%の非正規の比率だったわけですが、1983-87 年生まれくらいですと 4 割くらいが非正規でまだいるということが見て取れるわけでありまして。

女性の場合はだんだんと右肩上がり非正規が増えていくという傾向がありますけれども、時代的に見ますと、やはり全体に上にシフトしてきているということで、非正規の増加状況がこういった形でも見て取れるかと思えます。

8 ページ、そうしますと、その非正規労働者はその先々でどうなっていくのかということでもあります。左側の横長の棒グラフでございますが、これは非正規の労働者の方が転職を希望されている場合に、どういう理由で希望しているのかというものを 2 つの年について見ております。基本的に収入が少ないであるとか、あるいはテンポラリーについての仕事なのでといったような理由で転職を希望されるということのようでもあります。

その結果として、どうなったのかを右側でごらんいただきますと、これは非正規の方で

過去1年間に離職をした人で、その人たちが今も非正規として従事している方の割合ということであります。合計で見ていただきますと、2010年段階で78.9%ということですので、非正規の方が収入が少なく一時的に就いた仕事だからという理由で、次の仕事にチャレンジするんだけど、かなり大きくの人が引き続き非正規から非正規への転職になっているという状況がございます。

9ページ、このようになった非正規労働者という方に対する教育訓練といったものがどうなっているか。先ほども一つ資料をお示ししましたけれども、左側が計画的なOJTの実施事業所の割合を正社員と正社員以外で比較をしたものでございます。左側で見ていただきますと、正社員に対しては6割弱の事業者が計画的にOJTを実施していますけれども、正社員以外に対しては27.7%くらいと低いということがございます。

同じようなことは右側のOFF-JTの実施事業割合ということについても同様のことが言えまして、正社員以外のものについては実施している割合がかなり低いということがございます。全体として企業の規模が小さくなるほど、そういった実施率も低くなってきて、なかなかそういう余裕がないということが伺えるかと思えます。

10ページ、それでは、非正規にならずに正規で働いている人たちは、今どういう状況なのかということ。ここでは労働時間の推移を示しております。大企業、中小企業、正社員、非正社員ということで取っております。これで見させていただきますとわかりますように、当然ながら、正社員の方が労働時間は長いわけですが、労働時間そのものも大体これで見ますと、ずっと横ばいですし、これは月時間で大体180と言っていますので、年間に直すと恐らく2,000時間とか、そのくらいになります。その意味では、正規労働者の人たちの長時間労働は解消してなくて、必ずしも正規労働者もハッピーな状況ではないということも取れるのではないかと思います。

11ページ、そういった中で我が国の所得再分配の状況がどうなっているのかということで、幾つかグラフを示しております。左上の方に先ほどもお話が出ました相対的貧困率のデータがございます。全体の貧困率と子どもの貧困率と両方が時系列で載っておりますけれども、全体としては上昇傾向にあるということと、特に片親世代の貧困率が高いということで、その1つ右側に子どもがいる現役世代の世帯の相対的貧困率というところで、大人が1人というところがありますが、先ほどもお話がありましたように、5割くらいの相対的貧困率になっているということがございます。

右下は先ほど出ておりました資料と同じですが、子どもの貧困率については先ほどお話があった状況になっているということでございます。

参考に右上の方には、再分配効果の国際比較ということで、公的移転あるいは税による再分配効果というものがOECDの数字から取っておりますけれども、日本については必ずしも高くはないということ。

これは参考ですが、左下の方には、ジニ係数の国際比較を付けてございます。棒グラフが当初所得、黄色い四角が再分配後の可処分所得に伴うものですが、全体と

して再分配後の四角い丸の数の数字というものが、OECD 平均などと比べても若干高いことが見て取れるかと思えます。

12 ページ、これは我が国のさまざまな給付あるいは負担を切り取って見たものでございます。年齢階級等で見ますと、先ほどのお話もありましたように、高齢者への給付が厚いということになっておりますので、真ん中の辺りの働き盛りの層にとっては若干負担の大きいイメージになっているということかと思えます。

そういったことの中で出てくる現象の一つが自殺の問題でございます。13 ページに若者の自殺の増加ということで、左側に男性、女性の年齢別の自殺死亡率の推移がありますが、これは先ほど次官からお話のあったとおりでございます。右の方に載っておりますのは、自殺の死亡率と失業率の関係をプロットしておりまして、右上の方は日本でありますけれども、自殺率と失業率には割合高い相関が見られるということなのです。

その一方で、日本とは違った社会モデルを持っているスウェーデンが右下です。この場合では自殺率と失業率は日本ほど強い相関は見られないということかと思えます。したがって、日本の場合には、一旦失業になったときのダメージが相当大きいということ。スウェーデンの場合には、一度失業をしたときの影響が日本に比べれば低いように見受けられます。そういう意味では日本の場合には、働く場の環境、雇用状況というものが大きな影響を与えているということが見て取れるのかなと思っております。

14 ページ、そういった中で、今の若者はどういうふうに感じているのかということでもあります。内閣府の国民生活に関する世論調査を左の方に載せております。これを見ますと、2000 年代後半を 20 代の方に聞いているわけですが、全体としては満足度というものは全般には高いというふうになっておりまして、一方、将来に対する不安について聞いているのが右の方ですが、これを見ますと不安があるというのが増えてきているということでもあります。

どう見るかというのは、非常に難しいところもありますけれども、ある意味あきらめているようなところもあるのかなと。それほどの危機感はなく、ほどほどこれでしょうがない、だけれども、先は不安だといったようなことなのか。その辺はもう少し解析が必要ですが、若者の現在の心理状況というものが表れているということでございます。

最後に 15 ページでございます。今、申し上げましたような企業の雇用、人材についての考え方が最近はどうなのかということでもあります。左の方で、雇用や人材教育についての考え方について聞いた調査に基づいて、1997 年と 2007 年を比較しておりますけれども、長期的雇用を前提に能力開発や人材育成を会社全体で行っていくんだと言っている企業というのは、実は増えております。

右側の方は日本の企業が海外の企業と比較した場合に、どういう点が強みであると思えますかという調査でございます。これを見ますと、長期雇用を前提に従業員に企業固有のノウハウといったものを蓄積するインセンティブを与えて、競争力の強化を図っているとか、従業員同士のチームワークを発揮してやっていくことが日本の強みであるといったよ

うなことを言っておりまして、そういう意味では、ある程度長期的な雇用を前提とした人材育成といったことを評価している企業が増えているという傾向になっておりまして、そういう意味では長期雇用あるいは人材育成というものに対する意識が下がったということではないと思われまます。

一方で先ほどもお話ししましたように、正規と非正規で扱いがかなり変わってきているということもありますので、かなり絞った正規の正社員、これはと言った人たちについては、かなり人材育成を強化しているという面もありますけれども、そこから漏れている非正規の方々についてはどう考えるかというのは、一つの論点であろうかと考えています。

最後の 16 ページ、17 ページは社会保障・税一体改革大綱の中で、雇用の問題等について、どんなメニューがあるのかを付けておりましたが、これは参考ということでごらんいただければと思います。

以上でございます。

○伊藤主査 どうもありがとうございました。

それでは、これまでのところに関連して、意見交換に移りたいと思います。どうぞ御自由に御発言をいただければと思います。

では、柳川委員、お願いします。

○柳川専門委員 御指摘の問題意識は、私も非常に同じような感触を持っておりますので、こういうことを考えていければと思います。

1 つは、御質問というかお願いがあって、資料 2-1 の OECD 諸国との比較のところ、これは再分配後ですけれども、再分配前のデータもあると思いますが、資料 2-2 の 11 ページは厚生労働白書ですね。ちょっと違うんですか。割と似たようなことが再分配前のも OECD の方にあるのではないかと思いますので、もしあるようでしたら教えていただきたいです。

○松元事務次官 その点は先ほど御説明が不十分だったかもしれませんが、資料 2-1 の 5 ページの緑のグラフが再分配前で、黄色のグラフが再分配後になっております。ですから、資料 2-2 の 11 ページとこれは全く同じだと思います。

○柳川専門委員 わかりました。ありがとうございます。

この分厚い中間層をどうつくっていくかということと、この中間層の所得が下がっていることをどう考えるかということですが、1 つは先ほどから幾つかのポイントがあったように、どうやってその人たちに高い所得が得られるような技能であったり、能力であったりを身に付けてもらうか。そういうある種の広い意味での教育だったり人材育成だったり、これはこの後の御報告とも関係するのだと思いますけれども、ここが多分ポイントなのだろうと思うんです。そういう意味では、再分配という面も大事なんですけど、再分配をやっていく過程で、どうやって能力を新たに身に付けるか。高い賃金が受け取れるような技能をどうやって身に付けていくかということが重要なポイントだという気がします。

その観点でいくと、こういう所得分配の問題は国際競争と切っても切り離せない問題な

んだと思います。これはこの会議でも何回か出てきたと思いますけれども、やはりアジアの新興国と日本の労働者は競争している面があって、例えば外国企業は日本国内でつくるのにコストがかかるようであれば、アジアでつくるという面もあるわけですし、アジアで安い製品が日本国内に入ってくるという面があって、そういう間接的な製品や企業立地の競争を通じて、ダイレクトに実は日本の労働者は海外のほかの地域のほかの国の競争せざるを得ない状況になっています。

所得分布というのは、そういう意味で行くと、日本国内だけで完結するわけではなくて、海外の同じような技能を持った人がどのくらいの賃金をもらっているかということとダイレクトに競争せざるを得ないという面があって、私はやはり中間所得層の問題は、結局その層の人たちの能力なり人材が海外のどういう人たちと実は競争関係にあるかということとかなり密接に関わっていると思います。そういう国際競争の観点からすると、国際競争あるいは国際的な全体の所得分布の中で見たときに、どの層にふさわしい、どの層になるような能力が必要かという観点で見ていかないと、鎖国をしているわけではないので、本質的に高い所得を生み出していくというのは難しいのではないだろうか。

そういう観点から考えても、ある意味で国際的に差別化を図って、高い賃金が得られるような教育を受ける。あるいは人材を担うにはどうしたらいいかという観点で、この議論は是非考えていきたいなという感想でございます。

○伊藤主査 吉野委員、どうぞ。

○吉野委員 幾つかあるんですけども、1つは中間層が増えているところは、インドや中国は今すごく増えていますね。日本と全く逆ですし、韓国もこの10年間、97年の大きな通貨危機の後、景気が回復して中間層が伸びているわけで、それを見るとマクロの経済成長が非常に大きい。これがたくさんの人を雇えるのではないかと思いますから、その部分が一つ背後に必ずあると思います。

2番目は、産業構造の変化が非正規雇用を好む業種が増えてきているのだとしますと、それは産業の方からの雇用の需要に対してであるかもしれなくて、例えば製造業ですと昔から職人できちんとやっていくというのから、サービス産業になれば、それほどそういう技術がなくても雇えるのであれば、非正規になってくるような気がします。ですから、この非正規が増えた理由がサプライサイドから企業としてのディマンドサイドなのか。産業構造の変化によるところなのかというのは、後でわかれば教えていただきたいと思います。

その次の点は、貧困率のところではひとり親の家族の貧困率が高いとしますと、こういう方々の貧困率を下げるためには、生活保障なり補助をすることによって底上げしてあげるのか。それとも、そういう方々の子どもさんたちがきちんと教育が受けられるように、そういう教育費の面でやるのか。このひとり親家族のところの貧困率を減らすための具体的な政策のやり方をどうすべきかというのが2番目に必要だと思います。

スウェーデンとかドイツの研究所と一緒に研究していると、スウェーデンなどは税が高

いことはみんな受け入れているわけです。その代わりに老後は自分もそれで保障してもらえます。御承知のようにスウェーデンの大学はどの大学に行きましても、多分ほとんど授業料を取らないと思います。ドイツでも授業料がほとんどないと思います。そういう意味では、ほぼ全部が国立大学で、その代わりに消費税が20%とか25%。

ですから、教育の面での機会均等を保ち、あとはそれぞれ個人の支出によりますから、日本もそういう社会を目指して、どんな家庭であろうが大学までほとんど授業料なしで行ける社会を目指すのであれば、その分の負担をきちんとして、それでその支出をするということだと思います。そういう意味では、教育面が問題なのか。そうであれば、教育のための制度をつくるということではないかと思います。

以上、コメントです。

○伊藤主査 続けて、白川委員、どうぞ。

○白川専門委員 日本の労働分配率は、世界的には基本的に高いと思います。これを低くするという考え方が競争上はあると思いますが、分配率を低くする状態で中間層を厚くするというのは矛盾しないかということが1つです。

もう一つは、日本は圧倒的に失業率パフォーマンスが世界的にいいことはよくわかっているわけで、それでも経済は疲弊して中間層が薄くなってきているということですから、そもそも終身雇用型の正規雇用ということ自体がもう間違っているのではないかということはどうふうに考えるかです。いつも思うんですけども、日本というのは失業率が低くて、デフレですね。ほかの国は失業率は高くて、きちんと物価は上がって、賃金も上がっている。こういう問題をだれも考えないのはおかしいと思います。

ですから、この問題と分配率の問題と両方あると思いますが、私は基本的には分配率は下がるべきだと思いますし、逆に失業率は上がってもいい。その代わりにきちんと労働生産性が上がって、賃金が上がればいい。一方で失業者が増えれば、政府がその対策を教育でやるという方策はあると思いますが、そこら辺をどう考えるか。マクロの失業率とか分配率をどう考えるかという視点が必要だと思います。

○伊藤主査 どうぞ続けて御意見をいただければと思います。

○富山専門委員 今の白川さんの話に近いんですけども、これは格差という軸でとらえると、私も正規雇用と非正規の格差があり過ぎだと思っていて、その格差が非常に大きな原因は、はっきり言って今の日本の企業が国内で活動をしている活動内容の中で、終身雇用で年功制でという合理性はほぼ皆無に等しいくらいなくなっているんですが、むしろ戦後のある種、さつき松元さんが言われたように、労働の需給がひっ迫していた時期にでき上がった仕組み。これはある意味で経済的合理性というか、市場の必然性があってでき上がった仕組みですが、それをある意味で判例等々で後追いでめっちゃめっちゃ固定化したという経緯があって、それが社会の実態とずれてきたときに、むしろうまく入れてしまったらこちらのものという世界が一方であって、入れなかったらめっちゃめっちゃ悲惨という世界をむしろ私は裁判官などがグルになって、結果的に人為的につくったと思っています。そ

の時点で悪意はなかったんでしょけれども、その後それが固定化したときにどうなるかということ。

典型的には解雇四要件というのがあるんですけども、解雇四要件が現実はどう作用するかというと、あの条件どおりで言うと、会社が破産するまで解雇できないんです。会社が破産したところで解雇ということになると、これは当たり前だけれども、退職金などは払えやしませんから、それは JAL みたいな大企業は国が金を出してくれて、退職金を払ってくれますけれども、普通の中小企業ははっきり言って泣き寝入りで、一銭も退職金も払われずに市場にほっぽり出されるわけです。

その後非正規の泉に沈んでいくわけでありまして、ここは例の同一労働同一賃金の議論とも非常にリンクするのですが、その労働市場の考え方も一つ考え直さないと、もしも白川さんが言われたように、労働率が高いとすれば、今、正規の水準をそのままにして、そこにまたお金を入れ込むのは果たして現実的なんだろうかという気が正直しています。ですから、この問題は是非考えていただきたいということ。

さっきの需給の問題、労働市場、労働というものに関する需給の関係で言うと、さはさりながら、既にもう 70% がサービス業になっているわけで、それは非正規、正規関係なく考えても 70% の労働需要がサービス業なわけで、恐らく国内に残っている製造業の中の実はサービスのものが国内に残っている場合が多いので、現実の日本で行われる労働というのは、物すごい比率が実はものづくりではないんですね。

そのときにどこで付加価値を高められるかという視点が一つ大事だということと、その観点で見たときに果たして、後で職業訓練の話があるので、これはすごく大事な議論だと思うんですが、そもそも大学を出るまで一体何をやっているのかという教育そのものの生産性の問題というのは、やはり問われなくていけなくて、大学を出たけれども、名刺の出し方もわからない、敬語の使い方もわからない、職業訓練の基本的なことを全くできない。要するに馬鹿ばかりつくっているわけで、職業訓練的にいうとほとんど役に立たないことを教えているわけです。

東京大学の今の入学試験は私が受けたときの 33 年前と全然変わってなくて、私は文系で、東大の数学は受けましたけれども、あのとききり一回も使っていません。何であんな数学の試験をするのか私には全然理解ができないし、要は学校の職業訓練的な生産性。まさに生産性は教育水準や訓練とリンクしたときに、日本は全部で 12~16 年間に学校にいますが、その間に一体何を日本の教育システムは教えているのかというのがまず根本的に疑問です。

社会人になった後のキャリア形成とか能力開発はすごく大事なのですが、そもそも手前の 16 年間で全くむだに使っていませんかという、あれだけの国家予算とあれだけの人員を投入して、一体何をやっているのかと問われなければいけなくて、そこは是非、今の時代の雇用ニーズに対して教育機関が何をやっているんですかというのを議論をしていただければ、うれしいなと思います。

○伊藤主査 続けて、どなたでもどうぞ。

○岩田委員 今日の発表で思いましたのは、日本の再分配機能というんですか。税と公的移転、社会保障制度、両方とも再分配効果が下から勘定した方が早い。もう一つは子どもの貧困率を見ると、再分配した後の方がむしろ格差が拡大というのは日本だけではないかと思うんですが、やや特異なことが起こっているなと思うんです。

それはどうしてなのかということは今、考えていたのですが、一つは吉野先生が既におっしゃられたように、この一生涯の負担を見ると、要するに子どもを持っている親の教育費の負担が相当高いということがあるのかなと。それが子どもの貧困率が再分配後にむしろ悪化するという要因になっているのかなというのが一つです。

もう一つは、シングルマザー、シングルファザーも両方おいでになるとは思いますが、そういう方々は、アメリカの場合にはシングルマザーは働かないで生活保護費をもらって生活してしまう方が多くて、その悪循環をどうやって断つかということで、アード・インカム・タックス・クレジットとかチャイルド・タックス・クレジットというんですかね。税額控除の制度が入ってきたということがあると思いますが、日本も結局、今そういう制度がないので、そののところがどうしても考えなければいけないのではないかというのが1点目です。

同時に保険料は大体定額であったり定率というんですか。フラットタックスかあるいは定額なので、保険料自体が逆進性が強いのではないかと思います。それでなかなかこういう再分配機能が本来あるはずなんだけれども、それが無い。日本の場合は弱いということになっているのではないかというのが、まず最初のコメントです。

2番目は、貧困層が増えているということについて、私は2とおりにあると思っています。1つは、退職する人たちのシェアが増えると、退職した人は公的年金あるいは利子収入ということですから、当然受け取る所得からすれば低い方になって、ある意味では、高齢化で働く世代でなくなるということで、自動的に貧困率が上がる部分があるのではないか。その部分がどのくらいあるのか。私はその部分は余り問題ないと思っているんですけども、問題は若い人で、先ほどから話が出ている非正規で雇われている人が貧困だということで、そこがどういうふうによく解決できるのかということだと思います。

非正規が増えている理由は、この非正規の業種別に見れば、圧倒的にサービスが多いと思いますけれども、問題はサービス部門は基本的に生産性が低いとマクロ的に言うとそういう問題があって、それをどうやって高めたらいいかという課題が一つ明らかにあると思います。

それと同時に介護とか医療とかの関係で見ますと、一つの典型的な例で、前にもあるところで申し上げたんですが、プラクティショナーナースという話があって、これは最初に私が話を聞いたのは日野原先生から聞いたのですが、アメリカでは上級看護師という職種があって、お医者さんの医療行為に近いことを随分やれる。つまり、日本の場合には看護師さんがあらゆる肉体労働から医療行為に近いものまでやっていて、しかし、それ

は同じ扱いになってしまっている。そこを上級という形で、もっと医療行為に近いところをやるような看護師さんがアメリカにはある。

日本も日野原先生がおっしゃっていたのは、大分県看護科学大学院というのをつくって、修士課程をつくって、もう卒業生が出ているんだけど、そういう制度ができない。日本の場合はどうしてできないかという、医師法というのがある、医療行為をする者は医師に限ると。医療行為が少しでも入ると、それはお医者さんでないといけないとなっていて、できない。医療とか介護の分野について、本当は質の高いサービスをやっているんだけど、それに見合ったような対価が受け取れていないという問題があるのではないかと思います。

ですから、非正規の職員ということについても私自身は、最後には正規か非正規かというのは、結局企業の経営者がその人をどういう評価基準で評価するかというところが一番問題で、私は同一の評価基準で、その人が正規であろうが非正規であろうが評価する。今は恐らく評価の基準が正規と非正規がすごく違い過ぎるのではないかと思います。

以上です。

○小塩専門委員 あまり論点は残っていないのですけれども、あえて申し上げます。先ほど次官から御説明のあったことと関連するのですが、私は、今まで日本の企業は、厚生労働省の役割を一部肩代わりしていたという面があると思います。文部科学省の機能も一部肩代わりしていたのではないかと思います。

どういうことかと言いますと、一つは雇用保障や福利厚生を通じて、いろいろなリスクに対処する役割を企業は結構やっていました。それと同時に、大学でいい加減な教育をしても、ちゃんと企業が一人前の職業人として教育してくれる。学校の役割を果たしてくれたわけです。ですから、OECDの中で比べても、日本の社会保障給付のGDPに対する比率も低く、公的な教育費のGDPに占める比率は低いわけです。非常に安上がりの国だったんですけれども、国際競争等々の要因でどうも企業が役所の役割を果たせなくなったという状況になっています。

そうすると非常に困ったことになるわけです。社会的なリスクに備えるという点でもうまくいかなくなったし、人的資本形成でも非常にうまく回らなくなった。どうしたらいいかと言えば、公的な制度を拡充するしかないと思います。私は、そのためには税なり社会保険料の負担をある程度引き上げて、税あるいは社会保障を通じた所得再分配の仕組みを拡充するしかないと思います

ただ、今の仕組みだと非常に非効率です。お年寄りにだけお金がうまく回って、若い人に回らなくなっているという非常によくはない状況があるので、はっきり言いますけれども、お年寄りに対する給付を引き下げて、若い人に対する給付を引き上げる。ゼロサムですから、それしかないと思います。お年寄りでも所得に余裕のある人は自分で面倒を見ていただく。若い人でも自分で面倒見切れなくて困っている人は、社会的な給付を受けるという形に改編しないと、世の中は回らないと思います。それが再分配についての話です。

もう一つは、正規と非正規の問題です。いろいろな実証研究を見ても、正規と非正規で大きな違いがあります。賃金も違うし、幸福感も違うということがありますし、一旦非正規に行くと正規に戻れない。あるいは新たに正規になろうと頑張ってもなれないし、もっと言うとセーフティネットからも外れてしまう可能性がかなり高くなる。どうしようもないわけです。

どうしたらいいかということですがけれども、政策的なパッケージとして我々の頭に大体浮かぶのは、非正規でも社会保障のセーフティネットをうまくかけられるようにしましょうということ。例えば非正規の人にも厚生年金、あるいは健保の適用範囲を広げるといふ議論があって、いろいろと反論があるようですがけれども、それがまず頭に浮かぶ対応です。もう一つ、今まで議論で欠落しているのは、やはり人材育成だと思います。非正規だと人材育成のエレベータに乗れないこととなりますので、これは非常に困ったことだと思います。ですから、仮に非正規になっても何らかの形で人材育成の仕組みが回るような仕組みになっていったらいいなと強く思います。

それと中間層の話につなげますと、私の非常に荒っぽい分析によれば、層が薄くなっているのは、今までのものづくりに携わってきた人たちですね。イメージで言うと、高校を卒業して、ブルーカラーとして工場で地道に技能を蓄積してきて、日本の輸出産業を支えてきた人たちですがけれども、そういう人たちの層がごっそりと抜け落ちていきます。ものづくりを支える人たちの育成が非常に弱くなっていることを考えますと、政策的にも意識的にそういうところの人材育成を、仮に非正規であっても、できるような仕組みを考えていく必要があると思います。

以上です。

○伊藤主査 ほかにまだ言い残したこととか、どうぞ。

○柳川専門委員 何人かの方々や今、小塩先生がおっしゃったことに近いんですけども、恐らくこの所得再分配の問題とか所得分配の問題を考えるのであれば、全世帯を一緒にやるのではなくて、ある種その世代間の話と世代内の話とを少し切り分けて、もう少し細かい所得分布の問題を考えないといけないのではないかと思います。

といいますのは、1つは先ほどのような高齢者に手厚いのではないかと。若者がという話の軸と、それから、同じ若者の中でも正規か非正規かで随分差がある。あるいは中高年でも差があるという話とが、かなり違う話ですがけれども、両方同じように貧困とかいう話で語られてしまうので、この話を本格的にやるのであれば、もう少しそういうきめの細かいデータを集めて分析をしていく必要があるのではないかと気がするというのが1点です。

2点目は皆さんがおっしゃったように、終身雇用の問題であるとか非正規のキャリア形成の道が閉ざされているのは非常に大きな問題だと思うんです。期限の定めのない雇用が正規であって、有期のものが非正規という、このそもそものネーミングから来るすべての仕組みが問題なので、そこは片方が正規で片方が非正規と呼ばなくていいようなやり方と

いう視点は絶対に必要かと思います。

もう一つは、最初に申し上げたことに近いんですけれども、能力開発のところでは、先ほど富山さんがおっしゃったように、30年、35年前と同じ教育だったり能力開発だったりしてはとても追いつかないわけです。本来であれば、経済学的にはそういうのは需要があれば、そのための教育が提供されるはずなんですけれども、いかんせんこの教育は需要が顕在化されてから供給が出てくるまでに相当な時間がかかるわけなので、その間のラグが非常に大きいとすると、こういう所得の問題が出てきてしまいますので、本来は今、必要とされる能力は何かということをもう一度考えて、全体の教育だったり、能力開発の何が必要かということを整理する必要があるかと思います。

○伊藤主査 よろしいですか。

もう一件ありますので、その後でまた言い残したことがあれば言っていただければと思います。

私も1つか2つ気になったことというか、細かいことなんですけれども、今、皆さんの御議論を聞いていて、例えば終身雇用、年功賃金制がどうあるべきだとか、あるいは白川さんの言葉を借りると、日本は労働分配率が高過ぎるので、これから下がっていくという調整があるだろうという話をしているときには、多分非常にジャパンスペシフィックな、日本特的な要因を背景に考えておっしゃっていると思うんです。

ただ、今日出ているような話で、例えばアメリカの議論であっても同じような話が出てくるといって、やはりグローバルに起こっている現象と日本の特殊な現象というのは、両方が非常に複雑に関わり合っていて、そこをどうやって理解して、仕分けしていくかということをやっていないと、少しひだに入ったような本質的な議論ができないのかなと。そこをまた整理していただければと思います。

もう一つ、これはよくわかりません。大学の教育が悪いんだというのは、非常に重く受け止めておりますけれども、教育も含めて考えて、これは本当に飛躍した議論で申し訳ないのですが、年金の分配の話だと、乱暴に言ってしまうとお金の話なんです。だから、お金をよりたくさん回すか、回さないかということになるので、企業の活動とか国際競争力とか、労働分配率もそうですし、教育の話になってくると、生身の人間の活動の話なので、例えば教育機関をたてにするというのは大事かもしれないけれども、それだけで本当にうまくいくかどうかということ、そこはもうちょっと踏み込んで議論をしなければいけないと思います。

たまたま最近読んだ本で非常に面白い本なんですけれども『POOR ECONOMICS』という本で、簡単に言うと、貧しい人たちというのはどういう行動パターンをとるのかということを知らないままに、ただお金をやってもうまくいかないんだと。行動経済学です。例えば1日50セントで生活している人は、その中でカロリーをとっているわけなんですけれども、70セントあげてしまうとカロリーが減ってしまうんです。代わりにお祭りに使ってしまったら、酒を飲んでしまったりするわけです。

教育も同じようなことがあって、ですから、そういう意味で見ると、確かに若い世代とか、子どもだとか、片親世帯だとか、こういうことをいろいろ考えなければいけないんですけども、そうなってくると、その部分の行動パターンみたいなものというのをしっかりと更に踏み込んでやらなければいけなくて、そういう話をここでどこまでできるかわからなかったんですが、要するに一生懸命お金をつぎ込んでも、なかなか貧困は解消しない途上国の問題をふと思ひまして、そのときに、その世界で1つ話題になっている大きな議論が CCT (Conditional Cash Transfer) という考え方。つまり、一番代表的な例で言うと、非常に貧しい家庭にお金をあげるときに、ただあげるのではなくて、子どもを学校に上げたとか、あるいはある行動パターンを示してもらおう。年に1回予防接種に行くとか、そういうことになったら初めてお金をあげるとか、それに近いようなインセンティブに関わったような話が、多分貧困家庭とか、自殺だとか、あるいは教育とかという話に関わってくるかなと思います。これは本当に印象論です。

よろしいでしょうか。また後で少し議論があればさせていただくということで、もう一つのパートにいきたいと思います。

次に、中間層の復活に関する政策対応の観点から、少し議論を深めていきたいと考えております。本日は残りの時間で非正規雇用の能力開発につきまして、労働政策研究・研修機構の原ひろみ副主任研究員からまずお話を伺いまして、それからまた議論をさせていただきたいと思ひます。

それでは、原さん、お願いいたします。

○原副主任研究員 ただいま御紹介に預かりました労働政策研究・研修機構の原と申します。

私どもの機構は、厚生労働省所管の独立行政法人で、政策研究機関として位置づけられております。今日は事務局から、非正規雇用の職業能力開発について、最近の調査、研究の結果を紹介してほしいと言われまして、こちらにまいりました。

それでは、15～20分のお時間をいただいております。

おめぐりいただきまして、2ページ目からいきたいと思ひます。

まず、これまでも出てまいりましたが、非正規雇用をめぐる話題として少し挙げてあります。

非正規雇用への社会的な関心は高いということで、その理由としましては、第1に数量的に増大しているということがある。

2番目に、働き方の問題ですが、やはり雇用が不安定である。そして、低賃金。そのために未婚化・少子化につながっているのではないかと。

ただ、こうしたことの規定要因というのは恐らく共通していると考えられまして、非正規雇用の能力開発の機会が少ないのではないかとということです。

こうした課題を克服するために、今、政策として導入されているジョブ・カード制度というものがございまして、それを今日は御紹介したいと思ひています。

ジョブ・カード制度は、2年前の事業仕分け第3弾で取り上げられまして、皆さん御存じかと思います。その際に、履歴であったり、職歴を書く履歴書的な側面ばかりが取り上げられてしまって、ジョブ・カード制度自体の本質に関わるような議論が非常に少なかったというのが私個人の印象です。

なので、ジョブ・カード制度の政策目的、制度設計に関わる本質的な部分を今日は中心的に御紹介していきたいと思っています。

3ページ目は、非正規雇用比率の変化をまとめたもので、もう繰り返す必要もないかもしれませんが、90年代前半には2割ぐらいにすぎなかったのですが、2007年に初めて3分の1を超える。そして、2月のおしまいに最新の値、2011年のデータが公開されましたが、35.2%、労働市場の高い比率を占めるに至っているということです。

4ページです。

この図表は、先ほど事務局から御提示のあった資料と同じですが、厚生労働省の能力開発基本調査という調査から持ってきたものです。正社員と非正社員の企業内訓練の受講者比率を2005～2009年度まで並べたものです。

青のグラフが正社員、赤のグラフが非正社員ですが、どの年も共通してわかるのは、正社員の方が訓練機会が高い。そして、非正社員はその半分程度にしかすぎないということです。

5ページの図表3では、正社員と非正社員の年齢別の時間当たり賃金をまとめています。

横軸に年齢、縦軸に時間当たり賃金ですが、青のラインが正社員、赤のラインが非正社員です。青のラインの方がどの年齢層も上に位置していて、時間当たり賃金がどの年齢層でも正社員の方が高いということがわかります。

もう一つわかることは、青のラインは年齢とともに右上がりになっていますが、赤のラインの非正社員の方はほぼ横ばいとなっていて、年齢とともに上昇するということが確認できないということです。

この中には、賃金の上昇の背後には、恐らく能力開発があるということだと思います。正社員の場合、企業に勤めて企業内訓練を受けて、スキルをアップして、賃金が上がるという構図があるのですが、非正社員の場合はそうした構図が見られないということがわかります。

6ページも事務局から御説明があった資料と同じものになりますが、これでお示ししたかったことは何かといいますと、これは企業規模別に企業内訓練を実施した事業所の割合をまとめたものです。

横軸に事業所規模、縦軸に実施割合をとったものですが、これも企業規模によってかなり違いがあって、企業規模が高くなるほど企業内訓練の実施比率が高くなるということです。つまり、日本企業というのは、非常に人材育成に積極的だという印象を持たれていますが、それは大企業を中心としたものであって、中小企業は必ずしもそうではないというものです。

ここでお示したグラフの厚生労働省の能力開発基本調査というのは、従業員数 30 人以上の規模に限定されているものなので、かなり大規模な事業所についての調査ということになります。中小企業だけに限定するとなかなか調査がないのですが、私どもの機構で実施した製造業の中小企業、5 人以上 300 人未満のものについて、図表 4 の下に文章でまとめてあります。中小になるとますます人材育成を行っている企業は少なくなりまして、周近的な人材だけではなくて、基幹的な人材にすら企業訓練を行っている企業は、さほど多くはないということです。

今までの結果をまとめさせていただきますと、7 ページ目です。

非正規雇用者が増大しているということです。

その一方で、企業は非正規雇用者への能力開発には決して積極的とは言えないと思います。

何が懸念されるかという、経済全体で見て、恐らく日本経済、政治を引っ張ってきた人的資本の蓄積がこうした能力開発を行える労働者が減ったことで低下してしまうのではないか。そうした恐れがあるということがまず 1 点です。

そしてもう一つ、今、確認されることとしては、正社員と非正規の間には賃金格差があるということです。能力開発をしたからといって、必ずしも賃金が上がるというわけではないですが、賃金アップであったり、キャリア形成の必要条件であることは間違いなさだろうということです。

こうした機会に格差があるということで、今現在、そうした機会に差があることによって、将来的に個人レベルで賃金格差が進展する恐れがあるのではないかと。①と②にあるようなことが懸念されるということで、非正規雇用者の職業能力開発機会の確保というのは、解決に取り組むべき課題なのではないかと考えております。

8、9 ページには、これまで公表統計レベルで正社員と非正社員の企業内訓練の機会の違いをグラフでごらんいただきましたが、さまざまな個人属性であったり、勤務先の事情によってそうした機会が違うのは当たり前だろうということで、個人属性であったり、企業属性というものをコントロールした場合でも、正社員と非正社員の間で訓練機会に差があるのかということを実験した結果、これを報告したのが図表 5 と図表 6 です。

非正規にどうして能力開発をしないか、人材育成をしないかという、やはり非正規に対しては正社員と違った育成方針であったり、活用方針を持っているからではないかという反論が当然出てくるわけで、そうした企業の育成方針とか、活用方針の違いをコントロールした上でも格差が確認されるかというのを見たのが図表 5 です。

(1) と (2) が受講確率についての推計結果で、(3) と (4) が受講時間、訓練密度についての推計結果です。

どの変数で見るとかという、5 列目に HRM 制度というものがございまして、これは非正社員に対する人材育成に関する人的資源管理制度をコントロールしているか、していないかを意味しています。「No」というのはコントロールしていない推計結果、「Yes」というの

はコントロールしている推計結果となりまして、そこで企業の人材育成に対する方針とか、活用方針の違いをコントロールするという方法をとっています。

(1) では、正社員ダミーの統計的に有意にプラスの結果が得られていて、14.0 ポイント正社員の方が受講機会が高いことがわかります。

(2) は、活用方針であったり、育成方針をコントロールしているのですが、そうした違いをコントロールしても、なおかつ 8.8 ポイント正社員の方が受講確率が高いということです。

(3) と (4) の受講時間についても同様の結果が得られていて、育成方針や活用方針をコントロールしても、やはり正社員と非正社員の間には違いがあるということです。

しつこく分析を繰り返したのが図表 6 です。

図表 5 というのは、異なる事業所間の比較になっていますので、活用方針を幾らコントロールしても、やはりコントロールし切れない部分があるんです。なので、事業所固定効果をコントロールするために、図表 6 で固定効果推定を行っています。

(1) が受講確率について、(4) が受講時間についてのものになりますが、同じ事業所に限定して、全く同じ方針の下で正社員と非正社員の違いを見ても、やはり受講確率も受講時間も統計的に有意に正社員の方が高いということがわかるかと思います。

この結果をまとめさせていただきたいのですが、10 ページにいきまして、やはり正社員と非正社員の企業内訓練の受講格差というのは、技能蓄積に対する両者に対する期待をコントロールする、この場合、やはり縮小傾向が見られるのですが、それでも格差を残されるというのが現状です。

また、同一事業所に勤務する従業員同士の比較に基づいても、同様の結果が得られています。

ここから何が言えるかという、やはり非正規のままで働き続けると、能力開発の機会には恵まれづらいのではないかということです。

非正規のままでは能力開発の機会に恵まれないということなのですが、では、正社員転換というキャリアパスはどのくらいあるのかというものが 11 ページになります。

分析に使うデータによって若干違いがあるのですが、(1) の小杉さんと私の研究によりますと、1977～2008 年度に労働市場にいた人に限定して見ると 19.2% の人が非正規から正規への転換を経験している。

(2) の四方さんの研究ですが、2004～2008 年の 1 年後の正社員への転換確率を見ると、男性が 23.7%、女性が 4.3% です。

ここで共通して言えることは、恐らく日本社会には正社員転換というキャリアパスがそれほど多くは用意されていないということであろうと思います。ここで多く用意されていないというのは、大体どの調査を見ても、非正社員の人が全員正規になりたいと思っているわけではないのですが、3割ぐらいの人が正社員になりたいという希望を持っている。それと比較しても少ないだろうと。

あと、御参考までに、12 ページに国際比較の表を持ってきています。OECD 諸国の中でどれぐらい1年後、3年後の正社員転換があるかというのを見ますと、やはり日本は諸外国と比べてもかなり低い。この2点をもって、低いのではないかと。絶対的な基準に基づいてそういうことを言っているわけではありませんが、総体的にそうなのではないかということです。

それでは、先ほどからも議論は出ていますが、正規、非正規といったことに関係なく、個人がキャリアを切り拓ける社会というのは、そのためには何か公的な支援が実現できないかということです。

能力開発の機会が少ないのであれば、実践的な教育訓練を受ける機会を提供する必要があるであろう。先ほど、評価というお話がありましたけれども、訓練成果がきちんと評価される仕組みが必要と考えています。訓練によって身に付けたスキルが評価されて、かつそれが企業内部だけではなくて、労働市場全体で通用するシステム、この2つを合わせた職業能力評価システムといいますか、この2つの普及というのが1つの方法ではないかと考えております。

14 ページ目ですが、こうした目的の下、現在導入されている制度というのがジョブ・カード制度というものです。

御承知のように、2008年4月に導入された、非常に新しい制度です。

そもそもの目的としては、フリーター、子育て終了後の女性、母子家庭の母親等の職業能力形成機会に恵まれない人にそうした機会を与えようという目的でつくられました。

先ほど御説明しましたけれども、どうもジョブ・カード自体ばかりが取り上げられることが多いのですが、ジョブ・カード制度というものはそういうものではないんです。

①企業現場における実習と教育訓練機関等による座学を組み合わせた実践的な職業訓練。

②共通の「能力評価基準」で訓練成果を評価することで、市場横断的、少なくとも業界横断的には使えるような評価。この評価結果をジョブ・カードに記載して持ち歩く。

③訓練前後のキャリア・コンサルティングですね。

こうした制度を使うような求職者の方というのは、自身がどういうキャリアを持っているか、自身のキャリアの棚卸さえ十分にできないような人が多いので、こうしたことも就職活動で非常に役に立ってきます。

なので、ジョブ・カード制度というのは、訓練、評価、キャリアコンの3つが三位一体となった制度であるということです。

その制度の概要を図示したものが15ページになります。

訓練の部分というのが真ん中の「職業能力形成プログラム」の部分になります。キャリアコンを受けて、ジョブ・カードをつくる。訓練が必要ない人はそのまま就職活動をしていただければいいですが、訓練が必要な人は訓練を受けていただく。そして評価を受けて、また就職活動に使っていくという仕組みなのですが、この職業能力形成プログラム、ジョ

ブ・カードの制度の中の訓練というのは幾つか種類があるのですが、この制度の本質を表したものが有期実習型訓練という雇用型訓練になります。これについて詳しくに御紹介していきたいと思います。

次のページには、御参考までにジョブ・カードというものがどういうものかということを入れております。

18 ページに飛んでいただきまして、有期実習型訓練を御紹介したいと思います。

雇用型訓練で、日本の公的な支援のある訓練の中ではかなり画期的な制度だと考えております。これは企業が実施するものなのですが、企業がこれを利用しようと思ったら、まず申請しなければいけないわけです。申請すると、勿論ただ単にやりたいですと言っただけではだめなので、3～6か月の長期にわたる体系立った訓練カリキュラムをきちんとつくった上で申請しなければいけない。そして、訓練生を募集して、採用する。賃金を支払って、訓練を実施する。それが終わったら、きちんと評価を行うということです。その時点で正社員採用として採用していくかという意味決定を行って、助成金を申請していくことになります。雇用型訓練と統一的な評価基準による評価を組み合わせたものなのですが、これだけ企業に負担がかかるということで、企業だけではコストを負担し切れないので、助成金が支給されるという仕組みになっておりました。

この有期実習型訓練は、導入されて3～4年経つわけですが、この普及や効果、現状をヒアリング調査、アンケート調査に基づいて、次に御紹介していきたいと思います。

ヒアリング調査とアンケート調査の結果を御紹介していきたいと思うのですが、私どもで実施したものです。ヒアリング調査の方は、どうしても好事例になってしまっています。アンケート調査の方も、代表性が高いように何とか設計はしたのですが、見てみるとかなり好事例かと思ひまして、今日御紹介するところは、好事例だということを御承知の上、聞いていただければと思います。

20 ページが、そもそもアンケート調査の回答企業ということで、これは有期実習型訓練を導入した企業に配ったので、それが母集団になります。

上から2行目の構成比のところと企業規模のクロスの部分を見ていただきたいのですが、10人未満が34.9%、10人から30人未満が33.6%ということで、中小企業でこの制度が多く導入されていることがわかるかと思います。

図表9ですが、今度はどういった企業がこの有期実習型訓練を導入したかというのを見てみますと、上から「育成を行うための金銭的余裕がなかった」「人材育成を行う時間がなかった」「育成は現場任せであった」「期待するレベルの人材が採用できなかった」など、人材の採用であったり、育成に課題を抱えている企業でかなり使われてきたということがわかるかと思います。

22 ページは、時間の関係で飛ばします。

23 ページですが、導入した企業がどういうふうにこの制度を評価しているかという感想めいたものですが、それをまとめております。

まず、図表 10 は、実践的な訓練内容についてのものです。

上から、単に能力を見極めるだけではなく、実践力を身につける効果があった。

カリキュラムが 3 か月、6 か月と体系化されていて効果が期待できる。

OJT、OffJT を組み合わせたことで訓練効果が高いといった評価が得られております。

24 ページですが、職業能力評価の方はどうかというと、企業の中で必要な職業能力が明確になり、指導がしやすくなった。

なので、能力評価基準の考え方を、ジョブ・カードの部分だけではなくて、既存のより上位の職位にも適用したいとか、能力評価基準は、他の正社員採用の際にも使いたいといったことが挙げられていて、評価の部分でも非常に企業の評価が高かったということです。

事業仕分けの際に、ジョブ・カードの通用性ということが議論になったのですけれども、下から 2 つ目ですが、応募者がジョブ・カードを持っていれば、たとえそれをほかの企業が作成したものであっても使えるかどうかというところですが、恐らく使えるのではないかと企業が 56.9% とそれなりの割合の企業が通用性を高く評価しているということで、期待はできるのではないかと私は考えております。

企業の中ではこうした効果が見られるわけですが、求職者に対しては本当に効果があったのかということも興味があるところなのですが、今、データを収集していて、これから分析に入ろうかというところです。政策効果の分析はクロス表を書いただけではわからなくて、厳密に計量分析を行いいろいろな要素をコントロールしてしまうと政策効果が観察されなくなることが多いので、必ずしも厳密ではないのですが、クロス集計を行った現時点では就職とか、賃金上昇等にもこの制度がプラスに働いているということは出てきております。

最後に 25 ページですが、ジョブ・カード制度がどういうふうに移しているか。導入されてからここ 4 年間なのですが、上から 2 番目の有期実習型訓練のところをごらんいただきたいと思います。20 年度は 505 件、21 年度は 4,612 件、22 年度は 10,368 件、23 年度は年度の半ばなのですが、539 と激減しているわけです。導入から 3 年間は順調にこの利用者、制度の敵業種の数が増えてきたのですが、22 年末の事業仕分けでジョブ・カード制度の助成金の廃止という判定を受けてしまいました。この 22 年度末ですから、23 年 2 月が 4,000 ぐらい、3 月が 3,000 ぐらいと駆け込み需要があったわけです。こうした助成金の廃止の影響を受けて、23 年度以降はかなり規模が縮小してきてしまっていて、私自身とても残念だと思っています。

最後時間が超過してしまいましたが、まとめに入りたいと思います。

ジョブ・カード制度というのは、非正規雇用者等のキャリア形成機会に恵まれない人に機会を与えるために導入された制度であったということです。

安定的な雇用の受け皿を与えたり、体系立った訓練を中小企業間に普及させるという効果を恐らく上げつつあったのではないかと思います。

ただ残念ながら、2011 年 4 月以降、縮小傾向にあるということです。事業仕分け第 3 弾

で「同様の政策目的を持った類似事業との整理統合を図り、OJT による能力開発は大事だと。ただ、新たな別の枠組みを設けようという、新たな方向性を目指して評価結果が出されたのですが、実態として整理統合ばかり、つまりキャリア形成助成金の削減ですが、整理統合が優先されたという印象は否めないと思います。

事業仕分けの場で「企業のための助成金制度の側面が強いのではないかという意見」が強く見られて助成金が削除されてしまったのですが、どうしてそうした中小企業に対する助成金、特に時限措置で恒久的なものではなかったのか、何でいけなかったのか、私自身疑問に感じているのですが、普及しつつあった制度の芽が、こうしたことを受けて摘まれてしまったのではないかと残念に思っております。

簡単にこうした制度がなくなってしまった背景には、やはりこの制度の政策目的が全く知られていなくて、企業・求職者双方に対する理解を求める作業が勿論必要だったのではないかと考えています。

実際に訓練企業の開拓がうまくいってなくて、2010年9月末で8,000社程度しか訓練企業として登録していなかったわけですので、ここの開拓というのがやはり大事な事業の1個だったのではないかと私は思っております。

財政的に非常に厳しいことはわかるのですが、非正規雇用者にもキャリア形成の機会が与えられるようにコストを社会で負担すること、こうした覚悟が必要になっているのではないかと考えております。

以上です。

○伊藤主査 どうもありがとうございました。

中間層の復活に関する政策対応をどう考えるべきかということで、特に今、非正規雇用の能力開発についてお話を伺ったわけですが、どうぞ御自由をお願いします。

富山さん、どうぞ。

○富山専門委員 ありがとうございます。

まず最初に、伊藤先生と柳川先生とかがちゃんとした教育をしていることがよくわかりました。

あと、コメントと幾つか質問ですが、5ページ目の表です。これを見てなるほどなと思って、先ほど柳川さんとも話していたんですけども、実際、正社員と正職員の生産性と賃金の上昇というのは一致していないなど。恐らく現実には35歳ぐらいで生産性の上昇は止まっているので、申し訳ないですけども、35~60歳のこぶというのは払い過ぎになっていて、逆にその分、言い方は悪いですが、多分非正規の人は軽視されている感じが正直あります。要は、生産性と賃金が合っていないわけですから、これを是正していく必要があるだろうと改めて思ったというのがコメントの1つです。

質問ですけども、25ページ目に数字が出ています。これは企業に訓練に行きますね。制度の中身ですが、企業に訓練に行くと、その企業にそのまま就職してしまうということは結構あるんですか。

○原副主任研究員 正社員として採用したケースが75%くらいあります。

○富山専門委員 それはいいことですね。

それと、事業仕分け云々というのは、大体あれはやっていることのかかなりの部分は非常にばかげた、政治的なくそイベントだと思っていたので、済みません、私の個人的な見解です。だから、こんなものはくそくらえなんですけれども、一方で、職業訓練関係で、このジョブ・カードそのものは、私も元々いいなと思っていた制度ですし、言われたようにそのまま就職できるケースが多いというのはすばらしいことだと思っているのですが、他方で、この職業訓練系の世界において、多分そこがきっと厳密に言うと事業仕分けで使われたような気がするんですが、要は職業訓練の仕組み自体が変な既得権益みたいなワールドができ上がっていて、ほとんど実際に世の中の役に立たないことを一生懸命教えるような仕組みがいっぱいあって、そのために一生懸命その仕組みを充実して、実際、職業何とか校に行ったんだけど、私の知っている事例だと、そこで教えている写植だか、デスクトップパブリッシングの技術がめちゃめちゃ古くて、一応卒業したという証書が結構就職のときに使えるので、それはやっているんだけど、それと並行して、うちの会社の下にデジタルハリウッドがあるんです。デジハリに通って、今の最先端のコンピュータグラフィックとかを習っているというケースを現実知っているものですから、要するに、職業訓練は本来こういう人たちのためなんだけれども、職業訓練校で教える人のための職業訓練校になっていたりするようなケースもないこともないような気がするので、その辺は、これは実際どこが使われたかはわかりませんが、実際、優先云々というときに、この整理統合が目的ではないわけですから、そういった中身のちゃんとしたレビューをされて、ちゃんとしたある種の正しい優先順位づけですね。要するに、政策目的から見たときの正しい優先順位づけに基づくような整理がされているのか、単なる予算の関係の帳尻通じ合わせをやっているのか、その辺がもしわかれば教えていただければと思っております。

○原副主任研究員 まず、5ページの図表3については、確かにそういう要素があると思います。

○富山専門委員 35歳ぐらいまでですかね。

○原副主任研究員 45歳未満を対象としたデータなのですが、非正社員の場合は、仕事能力がアップして生産性は上がるんですが、賃金アップには必ずしも結びついていないわけです。そういうところが、今、御指摘の点のところを表しているのかと思いついておりました。

あと、質問の趣旨ではなかったと思うのですが、公共訓練が役に立っていないのではないものもあるのではないかということなのですが。

○富山専門委員 要は、これはどちらかというと製造業系の話がジョブ・カードの話でも多めな感じで印象を受けたのですが、今、求人がとても多いフィールドというのは、どち

らかというと IT 系のウェブのサービスをやっている会社とか、ああいうフィールドというのは、実は物すごい求人があつて、全然サプライが追いついていない実態があつたりします。要するに、これは技術が日進月歩ですね。もう半年経つと技術が変わってしまつたりしているので、まさに先ほどのミスマッチではないですが、需要側が物すごくハイスピードで動いているときに、必ずしもクラシックな国の仕組みというのは、合っていないような印象を受けたりしているんです。

○原副主任研究員 立場的に非常に発言しづらいところが私自身にあるのですが、公共訓練、ものづくりに特化するということになっています。それが本当に需要と合っているかどうかということは難しいと思っています。

○河野企画官 公共職業訓練は、国と都道府県が実施するのですが、それぞれ民間の教育訓練機関への委託というのを近年増やしてきていまして、その部分でものづくり分野だけではなくて、機動的に、IT の関係だとか、介護の関係だとか、いろんな分野についてもカリキュラムをつくって実施しているという実態がございます。

○富山専門委員 例えばそういうところに行っても、ジョブ・カードを含めた、これは結局、採用する側からすると、ある種、人の問題で難しいのは、やらせてみないとわからないところがあつて、情報の非対称がすごく大きいというのは、実は労働市場の問題で、多分ジョブ・カードは、そこに対してもひとつ何か答えを出そうとしていることもあるわけですね。

○原副主任研究員 ジョブ・カード制度の有期実習型訓練は、公共職業訓練施設で行う訓練とはまた別物で、企業に雇用されて行う訓練です。

○富山専門委員 だから、まさに実際にやってもらうとその非対称性がなくなるわけなので、例えば今、申し上げたような IT の話とかそういうところで、その非対称性をクリアしようと思うと、そういうところに行ったときに、何らかのクオリフィケーションなり、認定なりということは取れるような仕組みにかなりなっているんですか。

○原副主任研究員 そうですね。職業能力評価を受けることで、きちんと評価を受けられるという仕組みになっておりまして、その評価結果をジョブ・カードに記載して、持ち歩くということなんです。

○富山専門委員 ジョブ・カードについてではなくて、今は IT の話です。

○原副主任研究員 失礼しました。

○河野企画官 ジョブ・カードは今、御説明していただいたように、OJT で行う訓練を中心に使われてきていましたけれども、仕分けを受けまして、公共職業訓練でありますとか、求職者支援制度という雇用保険の被保険者以外を対象とする新しい訓練が始まりましたが、そういうところでもジョブ・カードを使うということになりました。つまり、訓練をして、どれぐらいできるようになりましたということをジョブ・カードに記載して、本人に交付するということでもありますので、そういう意味で能力を客観的に評価するということを広げているところであるということだと思います。

○吉野委員 二、三いいですか。

1つは、ジョブ・カードで訓練をした会社の7割ぐらいが後に正規で雇うと。そうであるとするれば、これの補助金がなくなっても、それだけメリットがあるのであれば、続けるのではないかと思うんです。もし本当にそうであればね。

あるいはそうではないとするれば、本来は訓練したかったけれども、自分のところの金がなくて、これがあつたおかげでそれができたというのだとすると、余り続かないような気がしました。

それから、先ほどのサンプルのところは24ページで見ますと225で、4,600とか10,300とか事例があるのに、余りにも少ない感じがしましたので、もう少し大きなところをとっていただいた方がいいかなと思いました。

2つ目は、訓練のときに職種スペシフィックなのか、ジェネラルな教育なのか。例えばジェネラルだったら、教育テレビとかそういうところを通じたってできるわけで、職種スペシフィックだということだけがこういう訓練が必要なのではないかと思ひまして、そのどのぐらいのレベルのところなのか。

最後はちょっと違うんですけれども、ドイツではマイスター制というのが今でもあるそうで、パン屋さんになるのにそういうすごい資格があるらしいんです。それでいろんな職業のときにそういうものがあつて、それがリスペクトされて、それが受け継がれていくという制度を聞いて、それは何らかの形の職業訓練がずっとできているんだと思うんですが、そういう制度というのは、やはり日本の言葉では全然違つて、社会が違つるので無理なのか、もしおわかりになれば教えていただきたい。

以上、3点です。

○原副主任研究員 最初の質問は、金がなくてもやるのではないかというのは、意外とやらないものなんですね。ヒアリング調査をしていると、やはり育てることにコストをかけられないと。ずっと若い人が欲しいと思つていたけれども、ある程度スキルを身につけた人でないと雇えないので、どうしても中途採用に頼らざるを得なかった。30歳とか40歳の人しか採れなかったが、訓練コストを賄ってもらえることによって、若い人を雇えることになって嬉しいという意見もありまして、やはり採用、育成の両方のコストは、やりたくてもやれない企業さんというのは、中小は多いというのが実態だと思います。

あと、調査の数が少ないという御指摘はまさにそのとおりなのですが、19ページ目の下の方にも書いてあるのですが、もともと有期実習型訓練を導入した企業というのは少なく、調査期間は3か月ぐらいかけたのですが、1年の企業数とその期間の4分の1の3か月に該当する部分というのを考えると、かなりの数は網羅できているということで、今できる調査はこのぐらいだということです。

ジェネラルかスペシフィックかということ、やはりまだ初歩的なスキルも少なくないと思ひます。企業になじめるかどうかみたいなどの訓練も多いので、ジェネラルのところまでは行っていないのかなと思ひます。

ただ、社会人基礎力みたいな、ビジネスマナーみたいなところもかなり重視して教えているので、両方がミックスされる形でジョブ・カードの訓練は行われているということは認識しております。

あと、ドイツの事例を出されておりましたが、日本だと職種別の労働市場がないので、なかなか難しいと思います。フランスでは企業から訓練税を徴収して、それを資金源として業界で訓練校をつくって、そこで OffJT を行う制度があるのですが、日本もそうした業界団体で何とかできるようなところはないのかと思うのですが、なかなかうまくいっていないところを見ると、職種別の労働市場がないというところからやっつけていかなければいけないので、ハードルが一段高いのかなという印象を持っております。

○岩田委員 要するに、能力開発ということについて言うと、3つぐらいあると思っています。

1つは、12ページの臨時雇用の人が常用に変わる比率は日本が非常に低いという表があって、しかし、フランスも日本と割合近いタイプかと思うんです。フランスの制度で詳しくは知りませんが、人材派遣業というものが今あって、人材派遣する会社からあるところに派遣されたけれども、期間が終わって戻ってきたときに、次のジョブを探すときに必要なトレーニングといいますか、研修ということを義務付けられていると。それで次の職場が見つかりやすいという話を聞いたことがあるのですが、1つは、派遣会社の役割というのがもう一つあるように思うんです。日本の場合に、そこまで必ずしも派遣会社は単に人を送っているだけで、その人のスキル向上までは考えていないんだけれども、本当は考えるべきなのかという気がするんです。これが1つです。

それと関連して、29ページのフルタイム正社員への転換制度の適用割合は、適用割合なので、はっきりとはわからないんですけれども、フルタイム正社員に移りやすいカテゴリーとしては、契約社員とパートタイムが高いということになると思うのですが、このうちの派遣業で、人材派遣業からパートで行っている場合と、契約社員というのもあり得ると思うのですが、その比率がどうなっているのかという質問の1点目です。

2点目は、今日のジョブ・カードを聞いていると少しそれに近いような気もするんです。イギリスで特にフリーターとかニートの人たちをどうやって労働市場に持っていくかという事に関して指導者みたいな方がついて、少しずつステップアップして、企業の研修までやると、そうすると後がうまくいくというような、イギリス型の仕組みというのはもうちょっと使えないかというのが2点目です。

3点目は、アメリカの大学ではテニユア制度というのがあって、ある期間は競争するといいますか、ある評価基準まで達すればテニユアが得られるという、ある程度客観的な基準でもって正規化するという仕組みは何か取れないのか。これは3点目です。

○原副主任研究員 まず第1点目ですが、フランスの事例については、確かに厚労省も私も機構もたしか関心が非常に高く、いろいろ派遣会社の事例を集めて、そうした議論がなされているところではあります。

今のジョブ・カードと関連しますと、交互訓練ですね。企業と訓練機関とで交互に訓練していくというよく似た制度がありまして、非常に参考になる情報があるかと思います。

2点目は、御説明しなかったのですが、29 ページ目の図表 13 は、先ほど個人の側からの正社員転換がどれくらいあるかということをお紹介したのですが、企業側がどのくらいこういう制度を用意しているのか、時間が余ったら御紹介したいと思って持ってきたものです。なので、こうした正社員転換制度を導入している事業所がどのくらいあるか。全体の事業所の中で、例えばパートタイム労働者の横に 57 という数値がありますけれども、調査対象の中で 57%の事業所がパートタイム労働者を雇っていると。うち 31.9%が制度としてそういうものを用意している。3割程度しか用意していないと。契約社員が一番多いんですけども、それでも 35.5%だというつもりでこれは持ってきたもので、先生の御質問に直接的に答えられないのですが、こういった意図でこの資料は持ってまいりました。

派遣から契約社員というケースは現状ではさほど多くないと思います。契約社員はかなりハイスキルの人を対象とした非正規雇用の区分になりますので。

あと、イギリスについてはよくわからなかったんですが、労働市場にも乗れないようなニートの人たちがどうやって労働市場に移行させていくかという研究は、また別途私どもの機構で社会的弱者の移行についてはやっているのでも、参考になるかと思います。絶対的な基準があれば移行できるかという点ですが、それについては残念ながら答えを持ち合わせていません。

○伊藤主査 柳川さん、どうぞ。

○柳川専門委員 そもそも、なぜ非正規は今まで能力開発の機会に恵まれないのかという現状の原因をどう考えているのかということをお伺いしたいです。今のジョブ・カードを利用して例というのは、非正規から正規に訓練をして移したいんだが、その訓練の費用がなかなかないから、こういう助成金があれば利用するという会社だとすると、もしかするとこういう会社は、そもそも訓練に出すお金がなかなか余裕がないのでということになると、正規の部分でもやりやれていないのではないかと思うんです。そうすると、そういう助成金ができることで、正規、非正規にかかわらず、ある程度能力訓練ができるようになってという意味で、そういう補助金が付くことで開発ができる。これ自体はいいことなんですけれども、そうすると問題の本質は、非正規に訓練がされないということよりは、訓練を出すだけの余裕が企業そのものがないというところに今のお金が回っているのではないかと。

この辺りのことはカジュアル・オブザベーションで聞く話なので、その辺りの真偽をお伺いしたいのですが、非正規に能力開発ができないのは、非正規として雇い続けることはできない、何回かしか延長ができないので、本当はこのままずっと雇い続けられるのであれば、能力開発のお金をかけてもいいんだが、6年とか、せいぜい10年とかしか働いてもらえないのであれば、なかなかコストをかけて開発してもしょうがない、教育をしてもしょうがないということをよく聞くんです。

こういう話だとすると、そもそも正規に上げたいという話ではなくて、その企業側の人材ポートフォリオか、お金の余裕の面からして正規はコストがかかるので、正規はこのくらいと。ある程度は非正規で回したいというのが前提としてあって、その非正規で回す人たちにどのぐらい教育を施しましょうか、コストをかけましょうかという話だとすると、今のような話がネックになるのではないかと思います。こういう話だとすると、今のようなジョブ・カード制度で非正規に上げてくださいという話になっても、余り聞かないと思うんです。

なので、そもそもの質問に戻って、なぜ非正規に対して十分な教育がされないのかということの中に、今、私が申し上げたような、ある種、雇用延長の限界みたいなものがある、制度的なそういう要因がなかなか企業側に教育投資をするインセンティブを湧かせないのだという議論はどの程度本当なのかという辺り、御存じでしたら教えていただきたいと思います。

○伊藤主査 時間がちょっとないので、質問と発言を集めてから最後をお願いします。

では、小塩さん、どうぞ。

○小塩専門委員 2つありまして、1つは私も原さんの御研究とよく似たようなことを今やっています、労働力調査の個票を使って、自己都合でよりいい条件を求めて転職した人がその後、成功したかどうかというものを調べているんですが、やはり非正規だと正規になれないですね。正規の人は転職したら正規になりますが、非正規の人は非常に不利になります。

ただ、ほかの要因を見ますと、成功する人、つまり正規になる人はどんな人かという、やはり中学卒、高校卒よりも、大学卒の人が成功率は高いです。

それから、前職でどちらかという専門的な職種に就いている人は、正規になりやすいです。そういうことを考えると、非正規でもかなり専門的な仕事に就いて、専門的な技能を身に付けることは重要ではないかと思います。それが1つです。

もう一つですけれども、先ほどの原さんのお話を聞いていると、企業サイドでは職業訓練のニーズが非常に高いのに、自分のところでやれないから困っていますというお話でしたね。そのときに想定される職業訓練なんですが、要するに正規はうちでやるが、非正規はちょっとできませんという議論ですが、非正規の人たちの技能は、企業特殊ではなく、一般的だと思います。さらに言うと、企業特殊というのは私ほうそだと思っています。それは、高度成長時代にそれぞれの企業が自分のところに雇用者を抱えておくための1つの言い訳だったと思います。実際には、ライバル企業が合併している気運が高まっているわけですから、企業特殊だというのはほうそではないか。

それはともかくとして、非正規の人たちの職業訓練というのは、企業特殊ではなくて、結構企業一般的でしょう。そうすると、先ほど原さんが、フランスなどでは職種別の職業訓練が行われているけれども、日本では難しいかもしれないとおっしゃっていましたが、私は結構できるのではないかという気がしてなりません。ニーズがありますからね。

その一方で、我々大学サイドから言いますと、18歳人口が足りなくなっていて、能力を問わないで、ほとんど推薦で入れているわけですよ。出来の悪い学生をどんどん世の中に出して、その人たちが非正規になるという情けないことをやっているわけですが、そうではなくて、大学がそういうニーズに対応するような仕掛けを提供することを意識して、教育システムを変えたらいいと思います。そのときに、ドイツのデュアルシステムは無理だと思います。というのは、これは伝統的な製造業中心の仕組みで、時代の流れについていけないところがあるからです。やるのだったら、企業から常に情報を受け入れて、常に世の中で必要な人材を育成する、リアルタイムで必要なニーズを反映させた教育システムをつくる。その受け皿として、今、非常に弱っている大学は潜在的に結構力があるのではないかと思います。そうすると、ビジネスチャンスも出てくる。非常に結構なことだと思うんです。それは楽観的過ぎかもしれませんが、何かコメントがあったら後でお聞きしたいです。

以上です。

○伊藤主査 ほかに何かありますか。よろしいですか。

では、まとめてお願いします。

○原副主任研究員 まず、柳川先生からの御質問ですが、人材育成というのは投資なので、訓練からのリターンを十分に回収できないとだめだというお話だと思うんですが、フルタイムで働いて十分に労働時間が長くて、その訓練からの収益を得られるか、あとは契約期間が十分に長くて、収益を十分得られるかということになるかと思うのですが、両方結果が出ています。やはり契約期間が長いと、非正規であっても訓練をより受けられるようになるし、フルタイムに近いような働き方をしている非正規の方が、非正規の中でも訓練を受けられやすいということはあるので、投資からの収益が高いところに非正規であっても集中的に訓練投資が行われているということはあると思います。

小塩先生ですが、おっしゃっていることはそのとおりだと思います。私も自分でやっていて、専門的スキルを非正規でやればキャリア形成につながるということなのですが、やはり職業訓練なので、同じ職種の訓練のある企業でできると、やはり正社員転換確率は統計的に有意に高まります。違う職種だと違います。

非正規で受けている人の訓練というのはなかなか明らかになってこないのですが、複数インタビュー調査を重ねてみますと、やはりおっしゃっているように企業特質的ではなくて、企業一般的でもないと思うのですが、少なくとも業種一般的、業界では通るような訓練を中心的にやっているというのが私の印象です。

あと、職種横断的な労働市場はできるのではないかというお話でしたけれども、やはり職種横断的な市場をつくりやすい業種、例えば介護とかを中心に実践キャリアアップ戦略とかでキャリア段位をつくっていきこうという話もなされていますので、やりやすい市場とやりづらい市場は職種ごとによってあると思うので、やりやすそうところから実際に議論が始まっているので、またその動きを見ていく必要があるかと思っております。

○伊藤主査 どうもありがとうございました。

それでは、時間ですので、本日の議論はこれで終わりにさせていただきたいと思います。

次回の日程は、事務局から既にお知らせが行っていると思いますけれども、4月6日の金曜日 17時～19時となります。場所は追って連絡したいと思います。

本日はこれで終わりにします。どうもありがとうございました。