

2000年6月14日

労働市場の改革を目指して

- 直ちに着手すべき施策に関する意見書 -

2000年6月

社団法人 経 済 同 友 会

労働市場の改革を目指して

- 直ちに着手すべき施策に関する意見書 -

< 目 次 >

はじめに	1
. 労働市場改革への基本認識	2
1 . 中長期的な視点からの労働市場改革	
2 . 労働市場の改革に向けた個人・企業・政府の役割	
. 労働市場改革に向けて直ちに着手すべき具体策	4
1 . 内部労働市場のフレキシビリティの向上	
(1) 雇用契約の多様化	
(2) 外部労働市場を見据えた雇用・人事システムへの転換	
(3) ワークシェアリングのあるべき姿の検討	
(4) 雇用延長への前向きな取組み	
2 . 外部労働市場の整備	
(1) 労働移動に対して中立的な雇用政策への転換	
(2) 民間の活用による職業教育訓練の活性化	
(3) 職業紹介における一段の規制緩和	
3 . 深刻度の大きい失業者への自立支援策の強化	
(1) 雇用保険改革	
(2) 深刻な失業者への支援	

. 今後の課題（次年度の検討項目案）.....	1 1
-------------------------	-----

1 . 地域を主体とした雇用創出の仕組み作り

(1) 地域産業ニーズに密着した職業訓練

(2) 民間主導のインフラ整備

(3) 勤務形態の多様化

2 . 新卒労働市場が抱える就業問題の解決

(1) 学卒未就職者の増加

(2) 就業意欲を高める方策

3 . 産業構造、社会構造の変化に伴う人材供給

(1) 労働力不足への対応

(2) 技能の着実な継承

(3) I T 活用による労働市場のインフラ整備

資 料	1 3
-----------	-----

意見書で示した提言項目に関連する法律等の例示（特に重要なもの）

はじめに

今年2月の完全失業率が4.9%と過去最悪となり、その後も高止まっていることに象徴されるように、現在わが国の雇用情勢は極めて深刻な状況にある。

特に、失業率の約7割がいわゆる“ミスマッチ失業”とされていることは、昨今の厳しい雇用情勢が、労働需要不足によるというよりも、むしろ労働市場の流動化・マッチング機能の不足によって引き起こされていることを示している。今後、成長産業や労働力の必要な事業分野への労働移動が円滑に行われるようにするためにも、市場メカニズムが有効に機能するような労働市場への改革が求められる。

また、我々は現在、構造改革の推進によって企業競争力を強化するという最重要課題を抱えている。雇用・人事面においても、戦後日本の右肩上がり経済と終身雇用・年功序列等を前提とした企業の雇用システムや慣行、並びに労働に係る法令や行政の仕組み等が、ある種の制度疲労に陥っている。事業環境や産業構造の大きな変化にスムーズに対応するためには、我々が、雇用に対する社会的責任を踏まえつつ、前向きにそれらの改革に取り組むことが必要である。

当雇用問題委員会は、1999年4月に発足以来、以上のような問題意識のもとに、労働市場の改革に向けた検討を進めてきた。

今回の意見書においては、労働市場を「内部労働市場」（企業内における、労働力の採用・配置・育成・処遇・評価・活用等の領域）と「外部労働市場」（企業間における労働需給のマッチング機能に係る領域）に分け、それぞれにおいて市場メカニズムが有効に機能するようにするための方策を提言している。

先般、政府の「ミスマッチ解消を重点とする緊急雇用対策」が打ち出され、成長分野企業への助成金支給や学卒未就職者への教育訓練などが拡充されることとなった。しかしながら、そうした施策の大半が、依然として公共職業安定所を経由した採用を条件としているなど、民間のノウハウを活用しつつ労働市場のマッチング機能を強化するという面で、不十分な内容と言わざるを得ない。

雇用のミスマッチを是正するためにむしろ必要なのは、職業紹介や教育訓練などにおいて民間の力を最大限活用すること、すなわち民間の人材関連産業を育て活用するとともに、そのための規制緩和等を通じたインフラ整備を進めることである。そうした取り組みが外部労働市場の整備につながり、ひいては雇用にとって最大のセーフティネットとなり得ることを、我々は強調したい。

・ 労働市場改革への基本認識

1 . 中長期的視点からの労働市場改革

企業が雇用の安定に大きな責任を負うことはいうまでもない。しかし、雇用を維持することのみに目を奪われれば、短期的には失業の発生を防ぐことができたとしても、中長期的にはかえって企業競争力の弱体化をもたらし、結果として雇用の安定が損なわれることになりかねない。

その意味において、中長期的な雇用の安定を実現するためには、何よりもまず景気の回復によるマクロの経済成長が必要であり、そのためには、民間企業が活性化し競争力の向上を果たすことが重要となる。

加えて、成長産業や、新たに労働力を必要とする事業へのスムーズな労働移動が求められており、それらを実現するためには、内部労働市場・外部労働市場ともにそのフレキシビリティを高めるとともに、労働移動に対して中立的な（転職時に不利益が生じないような）制度改革が必要である。

特に、フレキシビリティを高めるという見地からは、内・外部労働市場において、企業と個人の双方が多様な雇用・就労形態を選択できるようにしていく必要があり、各種労働法令や年金・税制等の各種諸制度の見直しが極めて重要となる。それは今後、女性や高齢者の雇用機会を拡大し、活用を進めるという視点からも必要な取り組みである。

労働市場の改革は、個人のエンプロイアビリティ（社内外で通用する個人の能力）の向上、経営者の雇用に対する社会的責任（ないし強いリーダーシップ）及び、補完的な役割としての行政による公的なセーフティーネットを含む各種制度インフラの整備、の3点が相まってはじめて達成され、労働需給のマッチング機能の向上を図ることができると考える。

以上の改革を通じて、外部労働市場が整備されるならば、それは雇用にとって“最大のセーフティーネット”となり得ると同時に、企業毎の雇用維持から、社会全体として雇用を確保する、という方向を示すことになる。

2 . 労働市場の改革に向けた個人・企業・政府の役割

次頁の表は、労働市場改革に向けて、個人・企業・政府にそれぞれ求められる役割を、内部労働市場・外部労働市場という切り口からまとめたもので、（4頁以下）において提言する諸施策の概要を整理したものである。

労働市場の改革に向けた個人・企業・政府の役割

	内部労働市場改革	外部労働市場改革
個人	エンプロイアビリティの向上（労働契約当事者としての個の確立）	
	自助努力・自己責任をベースとした意識への変革 自らのエンプロイアビリティを高める主体的な努力 キャリア形成・教育訓練等に取り組むことを通じて、自らの能力を活かせる仕事にチャレンジするという自主性の発揮	
企業	採用・育成・評価・処遇等の雇用・人事制度改革	
	キャリア開発、教育訓練のレベルアップ（外部で通用する人材育成） 年功序列的な人事・処遇制度の見直し 職務、成果、キャリアを重視した評価制度への転換（外部労働市場を見据えた評価・処遇制度）	求職する際に求める職能要件の明確化 中途採用や通年採用の拡大 外部人材の積極的な活用 大学・職業訓練等、企業外における職業訓練への講師派遣等支援 人材の社外流出も敢えて認める意識変革
政府	市場メカニズムが機能する労働市場形成のための条件整備（民間の補完役に徹し、成長産業や労働力が必要な事業へ、スムーズな労働移動がなされるための条件整備に注力）	
	企業と個人の双方が、多様な就労形態の選択を可能とする労働法制の見直し 産業毎の多様性を認めた労働基準への転換	雇用政策の目的を、「失業防止」から「早期の再就職＝労働移動の円滑化」の実現へと転換 労働移動に中立的な、社会保険・税制等の整備 職業紹介・職業訓練における一段の規制緩和と、運営評価・監視 モラルハザード防止に配慮したセーフティネットの整備

・労働市場改革に向けて直ちに着手すべき具体策

1．内部労働市場のフレキシビリティの向上

(1) 雇用契約の多様化

関連法令：労働基準法第14条等

現在の労働契約の多くは、期限の定めのないものであり、期間を定める場合には1年間を超えてはならないとされている。昨年4月に労働基準法が改定され、一部の職種について期間を定める契約の上限期間が1年から3年に延長されたが、依然として対象者に関する制約が多く¹、企業の新規雇用拡大につながっているとは必ずしも言い難い。

採用面で企業の選択肢を広げるとともに、個人の就職の自由度を高めるために、労働基準法を一段と緩和し、現在では原則として認められない、5年・10年など、現在より長期の有期雇用契約の締結を可能とすべきである。

なお、労働基準法の最低限の就労条件を定めるという意義は不変であるが、全産業一律の規制から、業種毎の労働時間・雇用期間などに関する多様性や例外を認める方向で整備されることが望ましい。

(2) 外部労働市場を見据えた雇用・人事システムへの転換

企業がそれぞれの経営判断のもとで（終身雇用も含め）多様な雇用形態を選択する中で、職務内容と成果を重視した評価・処遇制度への移行やキャリア開発・教育訓練のレベルアップ等を広範囲に進めることは、内部労働市場のフレキシビリティを高めるとともに、個人の外部労働市場における評価の明確化にもつながる。

これらの雇用・人事システムの改革は、“個人の市場価値の向上”（外部でも通用する人材の育成）につながるものである。その結果、内・外労働市場の結びつきが強まることにより、年功序列的な人事・処遇制度の見直しは不可避となるう。

また、職能要件の明示による中途採用や通年採用の拡大等を通じた、外部人材の積極的活用は、“企業が必要な人材を雇用し、個人は自己の能力・経験をもとにして就職する”という基本の再認識とともに、双方に意識改革を促すものである。

¹ 新製品の研究開発、新規事業の立ち上げなど高度な専門知識、技術、経験を必要とする業務における雇用契約及び、60歳以上の労働者との雇用契約など。

なお、現在、就労条件の不利益変更（引き下げ等）に関しては、法令による定めがなく、各企業は個別事案の都度、相当の時間と労力をかけ、判例に照らしつつその合理性を検討している。今後、企業の業態変革等に伴って、労働条件を引き下げざるを得ないケースが増えてくる可能性もあり、そのスピーディーな意思決定と実行のためには、組合も含めた企業内のコンセンサスや意識改革が必要である。

（３）ワークシェアリングのあるべき姿の検討

今次春闘の焦点の一つとなったワークシェアリングは、現在の雇用を守るために仕事のパイを分かち合うという意味では、応急対策的な発想といえる。また、新規雇用創出につながらないだけでなく、個人の責任意識低下の懸念（限られた時間のみ働けば良い）や、場合によっては業務の円滑な引継ぎが難しい点などから、わが国においては必ずしも企業の生産性にとってプラスとはならない可能性もある。

もっとも、オランダのように、労働時間の短縮や賃上げ抑制に加えて、法律でパートタイム労働者にフルタイム労働者と同等の雇用条件（同一労働・同一時間あたり賃金、失業保険、年金、など）を保証したことにより、それまで働いていなかった女性や高齢者などの層を、パートタイムという形で労働市場に取り込んだ結果、失業率も低下するという好循環が生じている例もある。

従って、ワークシェアリングについては、既に働いている個人の間での仕事の分かち合いではなく、雇用形態の多様化により、現在働いていない個人が容易に労働参加できるようにするための施策と位置付けるべきである。そのためには、雇用保険改革はもとより、社会保障制度や税制の見直し等により、雇用形態の違いが不利益にならないような条件整備を進めることが必要である。

（４）雇用延長への前向きな取組み

雇用延長は、今次春闘においても大きなテーマの一つとなったが、人口の少子高齢化や年金支給開始年齢の引き上げなどを勘案すれば、企業としても、また社会全体にとっても、前向きに取り組むべき課題である。

しかし、業種・従業員の年齢構成・給与体系などの違いから、雇用延長が経営に与える影響は企業によって異なるとともに、従業員の能力差や希望の有無という問題もある。従って、雇用延長の進め方については各企業においてそれぞれ判断して取り組むべきであり、例えば 65 歳までの定年延長を法律によって一律に求めるようなことは望ましくない。

2 . 外部労働市場の整備

企業横断的な労働需給のマッチング機能を担うべき外部労働市場の整備は、雇用にとって最大のセーフティネットとなり得る、という認識のもとに、以下のような施策を進める必要がある。

(1) 労働移動に対して中立的な雇用政策への転換

(企業と個人の双方が雇用維持・労働移動のどちらを選択しても、不利益のない制度づくり)

雇用調整助成金制度の縮小

関連法令：雇用保険法第 62 条等

- ・雇用安定事業の中の雇用調整助成金制度については、短期的な雇用維持を目的としていることから、その機能を縮小すべきである。特に、一旦業種指定を受けた後でも、事業の再構築の進展度合いなどを厳格にチェックし、仮に継続的な企業努力が認められないなどの場合には、期間途中であっても助成を中止する等、適正なフォローが必要である。

企業年金のポータビリティの向上

関連法令：確定拠出年金法案等

- ・確定拠出型年金の創設に関する法案は、先の第 147 通常国会にて廃案とされたが、今後も継続して確定拠出型年金導入の法整備を進め、現行の確定給付型の企業年金制度では困難であった、転職時の個人年金積立金の（確定拠出型年金を導入する企業間での）移動・通算を可能とすべきである。

退職金税制等の見直し

関連法令：所得税法第 30 条等

- ・現在の退職金課税における所得控除²は、同一企業での勤続年数が長くなる程有利となる仕組みであるが、これを、長期勤続者と短期勤続者との間で格差が生じない税制に改革すべきである。

² 現行の退職所得控除額は、勤続年数 20 年までは、1 年あたり 40 万円×勤続年数、勤続年数が 20 年を超える部分の期間については、同 70 万円×勤続年数となっている。

(2) 民間の活用による職業教育訓練の活性化

民間を中心とした“雇用に直結した職業教育訓練”の仕組みづくり

- ・ 従来の職業能力開発が企業内におけるOJTを中心としていたことから、現在の公的な職業能力開発施設は、多様な職業への転職、再就職への対応や現在の失業者数からみた受け入れキャパシティ等の面において極めて不十分である。
今後、政府は、企業外における職業教育訓練の場を拡大していくについては、できる限り民間の力を活用すべきである。
- ・ 米国では、職業教育訓練等を行なう場として「コミュニティ・カレッジ³」といわれる短期大学があり、企業は教育プログラムの策定・資金提供・講師派遣などに協力している⁴。
- ・ わが国もそうした例を参考にし、企業が求職者に求めるエンプロイアビリティをより明確にした上で、そのために必要な教育プログラムの策定や、訓練施設への講師派遣等を通じて職業教育に積極的に協力すべきである。同時に経営者はそうした教育を受けた人材に対して、採用機会を拡大すべきである。
- ・ 質の高い職業教育訓練を行うためには、大学や専門学校などの教育機関が持つ制度・施設・人材と民間企業の社員教育・研修ノウハウの積極的な活用を進めることが不可欠であり、そのためには、企業が職業教育訓練における産学協同を積極的にリードする必要がある。

民間の職業教育訓練施設に対する評価・監視体制の検討

- ・ 上記 を前提に、民間による職業教育訓練の役割が増大することを勘案し、カリキュラムの実効性・情報公開などに対する評価基準、第三者監視機関のあり方などについて検討する場を、政府内に早期に設置すべきである。

教育バウチャー具体化の検討

- ・ 経済戦略会議等で、民間の大学、大学院、専門学校など教育サービスへの支払いに使用できる公的なチケット（教育バウチャー）の発行が提言されている。

³ 州や地域の基金で設立・運営される2年制の短期大学。全米に1,100校以上、学生数は550万人に上る。4年生大学の前期課程、地元企業の要請に即した職業技術取得、生涯教育（趣味講座、市民講座）等のニーズに応じて幅広い訓練機会を提供し、企業の実務家が講師を務めることもある。年齢制限がなく授業料が安い、地域産業のニーズに合った職業訓練が提供されるので就職しやすい、働きながら通学する学生が多い等の点が参考になるが、わが国では、文部省・厚生省・通産省等タテ割りの所轄から、スムーズな移行が阻害されている。

⁴ 例えばマイクロソフト社はコミュニティ・カレッジと連携し、IT技術者養成などコンピュータ関連の教育プログラムを開設している。

- ・教育バウチャーは、教育訓練施設の選択を個人に委ねることで、民間の教育訓練施設と、これまで独占的であった公共の教育訓練施設との対等な競争が可能となり、民間教育産業の活性化に資すると考えられる。
- ・非自発的な失業者を主な対象として、財源規模等の具体化に向けた検討を早急に行なう必要がある。

(3) 職業紹介における一段の規制緩和

今後、職業紹介に求められる機能は、仕事の仲介だけでなく、求職者の能力診断、希望する職種・就業条件などに関するコンサルティング、適切な職業教育訓練の紹介等、ジョブ・マッチングに関する総合サービスの提供である。

現在、同様の機能を持つ公的機関としては「人材銀行⁵」があるが、数が少なく、またカウンセラーの経験不足等もあり、実効性に乏しいとされている。職業紹介に対するニーズの拡大に応えるためには、民間の人材関連産業の発展が不可欠であり、そのためには以下に示す一段の規制緩和が必要である。

職業紹介の際の紹介手数料に対する規制緩和

関連法令：職業安定法第 32 条の 3、職業安定法施行規則等

- ・職業紹介サービスの多様化と競争による質的向上を図るために、依頼企業が支払う紹介手数料の上限をさらに緩和するとともに、一定条件の下で求職者本人からの手数料徴収を解禁するなどの措置を行う必要がある⁶。

助成金の支給条件である公共職業安定所紹介要件の緩和

関連法令：雇用保険法第 62 条第 1 項、労働省令、
緊急雇用創出特別基金事業実施要領等

- ・新規雇用創出のための政府の主要な政策である「特定求職者雇用開発助成金」、「新規・成長分野雇用創出特別奨励金」の支給要件が、入職経路の 2 割に満たない⁷公共職業安定所（ハローワーク）の紹介による就職者に限定されており、助成金が十分に活用されない一因となっている。

⁵ 公共職業安定所の内部組織で、主として会社・団体の役員、部長、課長等の「管理職」、機械、電気、食品、化学、土木建築、研究スタッフ等の「技術職」、医師、薬剤師、栄養士、税理士等の「専門職」についての求人受理・情報の提供、職業相談、職業紹介を専門的に扱う。

⁶ 現在、有料職業紹介事業者が求職者から手数料を徴収することは原則禁止されている。また、紹介先の企業から受け取る手数料は、上限付きの手数料（就職後半年間の賃金の 10.5%）か、もしくは事前に届け出た手数料表（概ね年収の半分程度が基準、労働大臣は手数料表の変更を命じることが可能）に従う必要がある。

⁷ 労働省の雇用動向調査報告によると、職安経由の入職率は、平成 10 年の全国平均で 19.96%となっている。なお、一般的に大都市圏よりは地方が高い傾向にあるとされている。

- ・従って、助成金の支給について、民間職業紹介所、求人広告、縁故採用等、公共職業安定所以外を経由して就職した場合においても、一定の審査基準を設けた上で認めるべきである。

職業紹介予定派遣の前倒し実施

関連法令：労働者派遣法（略称）労働者派遣事業関係業務取扱要領等

- ・本年 12 月 1 日に施行予定である「紹介予定派遣（派遣スタッフを将来の正社員候補として派遣するいわゆるジョブサーチ型派遣）の解禁」を極力前倒し実施すべきである。

3 . 深刻度の大きい失業者への自立支援策の強化

失業の長期化を防ぐために、雇用保険の給付基準に対する考え方を、失業者の自立を支援する方向へと、抜本的に見直す。

（ 1 ）雇用保険改革

関連法令：雇用保険法第 22 条等

雇用保険の失業給付は、その本来の目的が、予期せぬ失業への掛け捨て「保険」であり、被保険者が失業時に当然有する権利ではない。従って、今後は、深刻な非自発的失業者への自立支援機能を強化するなど、重点的な配分を行うべきである。

先般、改正雇用保険法が成立し、保険料率の引き上げ（0.8%から 1.2%）や、失業給付の給付期間の見直し（現行 90～300 日を、一般の離職者には、被保険期間に応じ、90～180 日に削減し、倒産・解雇等による離職者には、（年齢・被保険期間に応じ）90～330 日と、重点化を図る）等の改正が実施された。その内容は、基本的に我々の主張に沿ったものとはなっているが、今後更に以下の方向で、一段の改革を進める必要があると考える。

- ・支給期間の上限や延長の事由等については、別途詳細な検討が必要であるが、職業訓練を受講している個人の意欲・努力や向上度合いが、給付延長に反映される等、モラルハザードにつながらないような仕組みづくりに留意すべきである。

- ・ なお、今後増加が見込まれるパートタイマーなどの層が、失業給付の受給資格を得ることができるための条件緩和を促進すべきである。具体的には、現行の勤務時間が週 20 時間未満、年収が 90 万円未満⁸、雇用契約の継続が 1 年未満、のいずれかに該当すると雇用保険の被保険者となれない等の規制を見直すべきである。

(2) 深刻な失業者への支援

現在、非自発的・世帯主・失業期間 1 年以上の失業者は 10 万人程度いるものと試算されるが、そうした失業者については、上記の様な失業給付の延長等に加え、きめ細かいカウンセリングの実施といった公的な支援を（本人の再就職意欲・能力等を勘案しつつ）行なうことによって、労働市場からドロップアウトしないようにする必要がある。

現在の公共職業安定所については、その職業紹介機能は極力民間への移行を進める一方、民間では必ずしも十分に対応できない失業者への支援に特化した「日本型 One-Stop Career Center⁹（仮称）」へと変えていくべきである。

- ・ 深刻な失業者へのセーフティネットの中核として、カウンセリング、職業紹介、職業訓練の紹介、雇用保険事務手続き、失業中の生活全般（生活資金、住居、教育、健康保険・年金切換え等）にかかわる相談や事務代行、退職時の会社との紛争処理等、一体的に提供する。
- ・ その場合においても、政府自らが全ての機能を直接提供するのではなく、個々のサービス提供については、極力民間委託を進める必要がある。

⁸ 先般成立した改正雇用保険法で、年収 90 万円以上という条件は廃止された。

⁹ 米国で 98 年 9 月に成立した「The Workforce Investment Act of 1998」に基づき設置された、職業訓練その他サービスを一体的に提供する施設であり、各地域に少なくとも 1 ヲ所存在する。

・今後の課題（次年度の検討項目案）

1．地域を主体とした雇用創出の仕組み作り

（１）地域産業ニーズに密着した職業訓練

既存の大学施設などを活用した民間ノウハウの導入を図る。（コミュニティ・カレッジなど）

地域における異業種交流会等を、労働需給のマッチングの場としても活用する。

（２）民間主導のインフラ整備

緊急地域雇用特別交付金¹⁰は、当初予定通り２年間の時限措置にとどめる。

民間の職業紹介等に係る規制緩和を促進する。

（３）勤務形態の多様化

IT技術の活用等による、地方における多様な勤務形態の可能性を追求する。

2．新卒労働市場が抱える就業問題

（１）学卒未就職者の増加

企業の新卒採用抑制（「超氷河期」）

- ・ 企業の将来見通しが不透明であり、一度正規採用すると雇用調整の自由度が制約される現行の枠組みや、終身雇用を前提とした雇用慣行・意識が依然根強い状況下では、正規社員採用を抑制せざるを得ない。
- ・ 企業が採用したいスキルや魅力のある学生が不足している。

卒業後すぐに就職するライフスタイルの変化

- ・ フリーター化などにより、職業意識が乏しくなり働く習慣が損なわれる懸念や、技能形成が進まない等の面において、将来的に大きな問題となる恐れがある。

¹⁰ 中高年齢者等の非自発的失業者や学卒未就職者等を主な対象として、臨時応急的な雇用の場の確保を目的に、99年6月の緊急雇用対策の中で創設された。各自治体の創意工夫に基づいた緊急に対応すべき事業を、民間企業やNPO等に委託もしくは、地方自治体自らが実施する。事業は平成13年度末をもって終了し、新規雇用は6ヶ月未満の期間雇用に限定することとなっている。

- ・特に“働きたくない”という職業意識の低下が見られる新卒の増加は、わが国の教育制度にも関わる問題であると考えられる。
- ・一方で、企業の人事制度や処遇面における改革の遅れが、若年層の就業意欲を削いでいる面も否定できない（年功序列賃金制度の下では、フリーターなど単純労働とホワイトカラー若年層などの給与差が小さく、新卒にとっての就業の魅力が低下している懸念もある）。

（２）就業意欲を高める方策

学校教育においては、ビジネスに直結した分野を強化・充実する必要がある。

既に導入が進みつつあるインターンシップ（在学中の就業体験）については、学生の学習意欲の喚起と職業意識の育成に資するものであることから、企業・大学などへの財政支援や高校・大学での必修単位化等により、一層の拡大を図る。

企業サイドにおいても、若年層の就業意欲を高めるような、雇用・人事制度を作る努力が必要である。

３．社会・産業構造の変化に伴う人材供給

（１）労働力不足への対応

今後予想される少子・高齢化の急激な進展に伴い、事業所での三交替勤務や、介護・福祉・環境関連等の労働集約的な業務分野において、人材供給が困難となる可能性がある。

海外からの人材受け入れのあり方については、専門分野の技術者に限らない問題であり、幅広い国民的な議論を行う必要がある。

（２）技能の着実な継承

モノづくりの現場等における熟練工等の継承者不足への対応が必要である。

（３）IT活用による労働市場のインフラ整備

ネット職業紹介と職業安定法の規制緩和等。

以 上

意見書で示した提言項目に関連する法律等の例示（特に重要なもの）

（意見書 4 頁）

提言項目	雇用契約の多様化
関連法律	<p>労働基準法第 14 条（契約期間）</p> <p>労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、<u>1 年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、3 年）を超える期間について締結してはならない。</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 新商品、新役務若しくは新技術の開発又は科学に関する研究に必要な専門的な知識、技術又は経験（以下この条において「専門的知識等」という。）であつて高度のものとして労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を有する労働者が不足している事業場において、当該高度の専門的知識等を必要とする業務に新たに就く者に限る。）との間に締結される労働契約。 2 事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であつて一定の期間内に完了することが予定されているものに必要な専門的知識等であつて高度のものとして労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を有する労働者が不足している事業場において、当該高度の専門的知識等を必要とする業務に新たに就く者に限る。）との間に締結される労働契約（前号に掲げる労働契約を除く。） 3 満 60 歳以上の労働者との間に締結される労働契約（前 2 号に掲げる労働契約を除く。）

提言項目	雇用調整助成金制度の縮小
関連法律	<p>雇用保険法第 62 条 (雇用安定事業)</p> <p>政府は、被保険者及び被保険者であつた者(以下この章において「被保険者等」という。)に関し、失業の予防、雇用状態の是正、雇用機会の増大その他雇用の安定を図るため、雇用安定事業として、次の事業を行うことができる。</p> <ol style="list-style-type: none"><u>1 景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合において、労働者を休業させ、又は労働者に職業に関する教育訓練を受けさせる事業主その他労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講ずる事業主に対して、必要な助成及び援助を行うこと。</u>2 定年の引上げ、定年に達した者の再雇用等により高年齢者の雇用に延長し、若しくは高年齢退職者に対し再就職の援助を行い、又は高年齢者を雇い入れる事業主その他高年齢者の雇用の安定を図るために必要な措置を講ずる事業主に対して、必要な助成及び援助を行うこと。3 雇用機会を増大させる必要がある地域への事業所の移転により新たに労働者を雇い入れる事業主、季節的に失業する者が多数居住する地域においてこれらの者を年間を通じて雇用する事業主その他雇用に関する状況を改善する必要がある地域における労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講ずる事業主に対して、必要な助成及び援助を行うこと。4 前 3 号に掲げるもののほか、障害者その他就職が特に困難な者の雇入れの促進その他被保険者等の雇用の安定を図るために必要な事業であつて、労働省令で定めるものを行うこと。 <p>2 <u>前項各号に掲げる事業の実施に関して必要な基準は、労働省令で定める。</u>この場合において、同項第 1 号に掲げる事業の対象となる事業主をその行う事業の属する業種の種別により定めようとするときは、あらかじめ、労働大臣は、当該業種に属する事業を所管する大臣と協議するものとする。</p>

提言項目	退職金税制等の見直し
関連法律	<p>所得税法第 30 条 (退職所得)</p> <p><u>退職所得とは、退職手当、一時恩給その他の退職により一時に受ける給与及びこれらの性質を有する給与 (以下この条において「退職手当等」という。) に係る所得をいう。</u></p> <p>2 <u>退職所得の金額は、その年中の退職手当等の収入金額から退職所得控除額を控除した残額の 2 分の 1 に相当する金額とする。</u></p> <p>3 前項に規定する退職所得控除額は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ当該各号に掲げる金額とする。</p> <p>1 <u>政令で定める勤務年数 (以下この項において「勤続年数」という。) が 20 年以下である場合</u> <u>40 万円に当該勤続年数を乗じて計算した金額。</u></p> <p>2 <u>勤続年数が 20 年を超える場合</u> <u>800 万円と 70 万円に当該勤務年数から 20 年を控除した年数を乗じて計算した金額との合計額。</u></p> <p>4 次の各号に掲げる場合に該当するときは、第 2 項に規定する退職所得控除額は、前項の規定にかかわらず、当該各号に掲げる金額とする。</p> <p>1 その年の前年以前に他の退職手当等の支払を受けている場合で政令で定める場合 前項の規定により計算した金額から、当該他の退職手当等につき政令で定めるところにより同項の規定に準じて計算した金額を控除した金額。</p> <p>2 前項及び前号の規定により計算した金額が 80 万円に満たない場合 (次号に該当する場合を除く。) 80 万円。</p> <p>3 障害者になつたことに直接基因して退職したと認められる場合で政令で定める場合 前項及び第 1 号の規定により計算した金額 (当該金額が 80 万円に満たない場合には、80 万円。) に 100 万円を加算した金額。</p>

提言項目	職業紹介の際の紹介手数料に関する規制緩和
関連法律	<p>職業安定法第 32 条の 3 (手数料)</p> <p><u>有料職業紹介事業者は、次に掲げる場合を除き、職業紹介に関し、いかなる名義でも、実費その他の手数料又は報酬を受けてはならない。</u></p> <ol style="list-style-type: none">1 職業紹介に通常必要となる経費等を勘案して命令で定める種類及び額の手数料を徴収する場合。2 あらかじめ労働大臣に届け出た手数料表(手数料の種類、額その他手数料に関する事項を定めた表をいう。)に基づき手数料を徴収する場合。2 有料職業紹介事業者は、前項の規定にかかわらず、<u>求職者からは手数料を徴収してはならない。</u>ただし、手数料を求職者から徴収することが当該求職者の利益のために必要であると認められるときとして命令で定めるときは、同項各号に掲げる場合に限り、手数料を徴収することができる。3 第 1 項第 2 号に規定する手数料表は、命令で定める方法により作成しなければならない。4 労働大臣は、第 1 項第 2 号に規定する手数料表に基づく手数料が次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、当該有料職業紹介事業者に対し、期限を定めて、その手数料を変更すべきことを命ずることができる。<ol style="list-style-type: none">1 特定の者に対し不当な差別的取扱いをするものであるとき。2 労働大臣が、有料の職業紹介事業における手数料の徴収の実情等を考慮して定める基準に照らし、当該手数料が著しく不当であると認められるとき。

(意見書 8 頁)

提言項目	新規・成長分野雇用創出特別奨励金の支給条件 である公共職業安定所紹介要件の緩和
関連規制	<p>緊急雇用創出特別基金事業実施要領</p> <p>新規・成長分野雇用創出特別奨励金の支給要件（要約）</p> <p>この奨励金は、雇入れの場合（「新規・成長分野雇用奨励金」）と能力開発の場合（「新規・成長分野能力開発奨励金」）の2種類となる。</p> <p>新規・成長分野雇用奨励金の支給要件</p> <ul style="list-style-type: none">新規・成長分野事業を行なう事業主であること。雇用保険の適用事業の事業主であること。新規・成長分野の雇用に関して、「常用労働者雇入れ計画書」を事前に作成し、高年齢雇用開発協会に提出する事業主であり、「常用労働者雇入れ計画書」の採用計画の時期を前倒しして雇い入れるものであること。30歳以上60歳未満の求職者（非自発的離職者）を雇い入れるものであること。<u>公共職業安定所の紹介により雇い入れるものであること。</u>常用労働者（短時間労働被保険者を除く雇用保険の一般被保険者）として雇い入れるものであること。当該事業所の行なう事業において、付随的と認められる職種以外の労働者を雇い入れる事業主であること。雇入れ計画書の提出日の6ヶ月前の日以降奨励金の支給決定までの間に、当該事業所において常用労働者を事業主都合により解雇（勧奨退職を含む）したことがないこと。雇入れ1か月後の常用労働者数が雇入れ前の常用労働者数と比較して増加していること。出勤簿、賃金台帳、労働者名簿等の書類を整備していること。平成11年8月1日以降離職した者を再び同一事業主が雇い入れるものでないこと。

提言項目	職業紹介予定派遣の前倒し実施
関連規制	<p>労働者派遣事業関係業務取扱要領</p> <p>(4) 職業紹介を予定している労働者派遣を行なう場合の取り扱い</p> <p>派遣就業終了後に派遣先に職業紹介することを予定してする労働者派遣（以下「紹介予定派遣」という）を行う場合には、（略）次のいずれにも該当していること。（略）</p> <p>紹介予定派遣の対象者としての登録及び雇入れはあくまでも労働者の申出・同意によることとし、派遣元事業主は紹介予定派遣の対象として登録し、及び雇入れようとするときは、あらかじめその旨を当該労働者に明示すること（略）。</p> <p>また、紹介予定派遣においては、派遣就業終了時に改めて派遣先及び派遣労働者の求人・求職の意思等を確認して職業紹介が行なわれるものであり、当該意思等のいかんによっては職業紹介が行なわれないこともあることを派遣労働者及び派遣先に明示すること。</p> <p>このため、紹介予定派遣とそれ以外の派遣については、派遣元管理台帳は別々に管理することが適当であること。</p> <p>派遣就業終了時に、派遣先及び派遣労働者に求人・求職の意思及び求人・求職条件を確認し、その上で職業紹介を行なうこと。</p> <p>（略）</p> <p>派遣就業終了後に派遣先が職業紹介を受けることを希望しないときは、派遣先から派遣事業主に対しその理由を通知すること。</p> <p>派遣期間の制限を免れる目的で紹介予定派遣を行なうものではないこと。また、紹介予定派遣が行なわれる場合については、派遣先に対し、次のような指導を行なうこととするので配慮の上、的確な指導の実施を図ること。</p> <p>派遣先は、紹介予定派遣により雇い入れた労働者については、使用期間を設けないよう必要な指導を行なうものとする。</p> <p>派遣就業終了後に派遣先が職業紹介を受けることを希望せず、又は職業紹介の結果派遣労働者を採用することにならなかった場合であって、当該派遣先が当該派遣労働者を特定して労働者派遣を受けることを希望した場合には、当該派遣先に対し、当該派遣労働者の雇い入れについて必要な指導を行なうものとする。</p> <p><u>なお、紹介予定派遣については、平成 12 年 12 月 1 日以降実施を認めることとする。</u></p>

提言項目	雇用保険改革
関連法律	<p>雇用保険法（現行法）第 22 条（所定給付日数）</p> <p>一の受給資格に基づき基本手当を支給する日数（以下「所定給付日数」という。）は、次の各号に掲げる受給資格者の区分に応じ、当該各号に定める日数とする。</p> <p>1 当該基本手当の受給資格に係る離職の日（以下この条において「基準日」という。）において 60 歳以上 65 歳未満である受給資格者</p> <p>次のイ又はロに掲げる算定基礎期間の区分に応じ、当該イ又はロに定める日数</p> <p>イ 5 年以上 300 日</p> <p>ロ 5 年未満 240 日</p> <p>2 基準日において 45 歳以上 60 歳未満である受給資格者</p> <p>次のイからニまでに掲げる算定基礎期間の区分に応じ、当該イからニまでに定める日数</p> <p>イ 20 年以上 300 日</p> <p>ロ 10 年以上 20 年未満 240 日</p> <p>ハ 5 年以上 10 年未満 210 日</p> <p>ニ 5 年未満 180 日</p> <p>3 基準日において 30 歳以上 45 歳未満である受給資格者</p> <p>次のイからハまでに掲げる算定基礎期間の区分に応じ、当該イからハまでに定める日数</p> <p>イ 10 年以上 210 日</p> <p>ロ 5 年以上 10 年未満 180 日</p> <p>ハ 5 年未満 90 日</p> <p>4 基準日において 30 歳未満である受給資格者</p> <p>次のイ又はロに掲げる算定基礎期間の区分に応じ、当該イ又はロに定める日数</p> <p>イ 10 年以上 180 日</p> <p>ロ 10 年未満 90 日</p>