

2009年4月21日

経済危機下における雇用と生活の安心確保

まずは不安の払拭に全力を
(第1次意見書)

社団法人経済同友会

はじめに

日本は長らく終身雇用・定期昇給・年功序列という日本的雇用慣行が守られ、それによって安心が保障されてきた社会であった。しかし、近年の急速な経済社会環境の変化の中で、雇用の不安定性が高まり、生活困窮に陥る危険性があるという不安がもたらされた。そこに今回の世界金融・経済危機が直撃したのである。

こうした雇用・生活不安に関し、センセーショナルな情報の氾濫、選挙を控えた政治的発言などが国民が持つ根源的な不安感をさらに煽る現象を生み出し、かえって問題の本質の解明と解決を困難にしている。

ここで我々がなすべきことは、印象論や感情論を排した冷静かつ誠実な議論を通じて、かつわが国の雇用制度が重要な転換点に来ていることを認識し、

- 第一に、国民の安心を確保するセーフティネットを早急に用意する、
- 第二に、官民一体で真に効果的な職業訓練・教育の機会を提供し、長期失業や望まざる働き方から脱却する／させる、
- 第三に、企業産業の高度化・活性化によって雇用創出を図るとともに、円滑な労働移動を促すために労働市場の根本的改革が必須であるとの認識を新たにし、早急に改革に着手する、

ことで、雇用の安定と柔軟性を高め、社会的結束 (**social cohesion**) と国際競争力の強化を図ることである。企業として雇用維持・創出に可能な限り取り組む一方、社会全体の変革・進化による改革・改善を促すことこそが、我々企業経営者の選択する道ではないかと考える。

1．基本的考え方

(1) 雇用・生活の安心を確保するセーフティネットの充実を最優先に

今後の日本がグローバル競争の中で生き残る道として、技術立国となることが大きな課題とされている。その実現のためには世界から優れた人材を集め、企業競争力を高めていくことが必然とされるが、同時に産業の構造転換に伴うリスクにも対応していく必要がある。

また、「多様な働き方を選ぶ社会」の流れがあり、雇用形態の多様化が進んでいる。多様な働き方が個人の価値観や生活環境に応じた働き方として求められている一方、非熟練労働の分野で不安定な雇用形態を選ばざるを得ない人々が出ていることも事実である。

したがって、年金や各種社会保障の保険料を払えない国民も含めて国民の安心を確保することは、経済活動に伴うリスクを恐れない社会構造と国民意識を回復することにつながり、結果として日本国としての国際競争力を増大させることを認識すべきである。

日本の失業者のうち 77%は失業手当を受給しておらず、先進国の中でも突出している¹。こうした失業者に対してセーフティネットの網を広げる一方、モラルハザードを起こさせない労働政策をとるべきである。

(2) 「働くことの意味」を教えることの必要性

家庭や教育現場において、単に知識や技術を教えることだけが重視され、働くことの意味や意義が十分に教えられていない結果、働く意欲に乏しい若者が社会に送り出されている。他方、働いても自分の存在が認められることを感じることはできないような劣悪な労働を強いられ、希望を喪失している者もいる。

日本の将来を考えた時、こうした社会の劣化を放置・看過することはできない。社会全体として、働くことの意味や意義を伝え、適切な動機づけを行い、

¹ 他の先進国の例では、独 13%、仏 18%、英 40%、米 57%。International Labour Organization, *The Financial and Economic Crisis: A Decent Work Response*, Geneva, 2009., p.12.

自立した個人を育てる取り組みが必要である。それは決して容易なことではないが、企業や企業経営者として少なからず貢献できる点はある。

また、ILOが「ディーセント・ワーク（decent work）＝働きがいのある人間らしい仕事」の考え方を提唱している。生計を維持する収入、ワークライフバランス、セーフティネット、自己鍛練の可能性、公正かつ平等な扱いといった願望が集大成されたものである。働くことの意味を教える一方、努力すればそのような仕事につける可能性が拓かれなければ、決して希望は生まれてこない。企業経営者としても、その意味を十分に考える必要がある。

（3）「派遣問題」について

いわゆる「派遣切り」「雇い止め」が社会問題化した。派遣会社や派遣先企業に法令違反があれば厳格に取り締まるのは当然であるが、契約期間満了による雇い止めは経済契約自由の原則に基づいたものである。

今の労働者派遣制度には問題はあるが、家庭生活との両立や専門性の発揮を図れる働き方として選択されている場合も多く、安易な禁止論でその道を閉ざすことは、雇用喪失にもつながりかねない。「日雇派遣」に関する意見書²でも指摘したように、法令違反に対する厳格な処分、教育訓練やキャリアアップの支援・強化などを通じ、企業と労働者の双方にとって望ましい制度として改善し、活かすことが重要である。

また、派遣労働者数は146万人、全就業者数の2%、非正規雇用の中でも8%であり、「派遣労働」だけに焦点を当てては問題の本質を見誤ることにもなりかねない。本委員会では今後、①「就職氷河期」に生じた非正規雇用の全体像、②雇用のミスマッチの現状、などについて、客観的なデータに基づいた「現実」を明らかにし、ワーキングプアの問題等も含め労働市場全般の構造問題解決の検討に資するものとした。

² 経済同友会『「日雇派遣」の原則禁止案に対する意見』（2008年9月3日）

2. 安心確保に向けた提言（緊急対応を中心に）

提言1：「職業訓練への参加義務を伴う失業扶助」の“常設”

- ・「福祉から就労へ」の考え方の下、「職業訓練の参加義務を伴う失業扶助」の常設を。
- ・その実現に向けて、雇用保険と生活保護と一体的な制度再設計の検討開始を。
- ・雇用保険に減額要件を設け、その剰余分を財源の一部に。

職業訓練期間中の生活支援として、「緊急人材育成・就職基金³」が2009年度に盛り込まれた。この制度の早急実施を期待する。

また、これを時限措置として終わらせず、「職業訓練義務を伴う失業扶助」として恒久的な制度とすべきである。「福祉から就労へ」という考え方の下、当面の安心を確保した上で、必要な職業訓練・教育を義務付け、労働市場への早期復帰を促す仕組みが必要である。これによってモラルハザードを防ぎ、社会全体の人材の質の底上げにもつながる。

その実現にあたっては、雇用保険や生活保護の制度と一体的に再設計することが必要であり（財源、給付水準、要件など）、時限措置が終了する3年後までにスムーズな移行ができるよう速やかに検討を開始すべきである。

例えば、雇用保険による失業手当について、職業訓練の要否、退職金の有無、扶養家族の有無、住宅費や住宅ローンの残存期間、介護・保育の必要性等に基づいた減額要件を設け、困窮度の低い者は減額することで、その剰余分を困窮度の高い失業者支援の財源の一部に回すことは可能である。

提言2：総合相談窓口の設置

- ・失業者や生活困窮者向け「総合相談窓口」の設置で、「たらい回し」の根絶を。
- ・必要があれば相談を実施している適切なNPOへの支援強化を。

急速な雇用情勢の悪化で失業者が増加している中で、失業者や生活困窮者がハローワーク、福祉事務所、市・区役所などの行政窓口の間で「たらい回し」となり、適切な相談・支援が受けられないという問題が生じている。

³ 3年間の時限措置として、失業手当を受給していない失業者に対して、職業訓練期間中に月10-12万円程度を給付。予算は7,000億円。

民間も活用して常設ないし巡回の総合相談窓口を各市町村（少なくとも当面は政令指定都市や県庁所在地）に設置し、ワンストップで失業手当、職業紹介、住宅支援、生活保護などの相談ができ、支援先へつなぐ体制を早急に整備すべきである。

現状では、こうした相談はNPOなどボランティアの努力に頼っている部分も多い。「新たな公共」を担うNPOの役割や存在が大きくなっていることを踏まえ、必要であれば適切なNPOへの支援強化も検討すべきである。

提言3：職業訓練・再就職支援の強化

- ・ 現行の職業訓練の効果を検証し、必要なスクラップ・アンド・ビルドを。
- ・ 民間で豊富な経験を有するキャリア・コンサルティングの有資格者の活用を。
- ・ 職を見つけるインセンティブを高める就労化（アクティベーション）推進を。

職業訓練期間中の失業扶助を持続可能な制度にするためには、職業訓練・再就職支援の効果を高めることが不可欠である。現行の職業訓練が雇用のミスマッチ解消や時代のニーズにどれだけ貢献しているのか、受講者の追跡調査などで検証し、必要なスクラップ・アンド・ビルドを徹底すべきである。

職業訓練・教育は、意識改革（就業・再挑戦・自立の意欲向上）に重点を置くべきである。スキルや資格の取得だけで再就職を図るのは容易でない。企業が求めるのは意欲のある能動的な人材であり、こうした育成部分が現行の職業訓練に欠けている部分である。

その際、キャリア・コンサルティングの専門的知識・経験を有した人材が不可欠である。現在、この技能は国家資格化されている。民間企業等で豊富な実務経験を有する人材が有資格者として活躍すれば、職業訓練・再就職支援の現場強化につながる。こうしたコンサルタントが面談を重ね、再就職を支援することによって、失業者が職を見つけるインセンティブを高める就労化（アクティベーション）を推進することが必要である。

提言4：緊急対策の財源として労働保険特別会計積立金6兆円の有効活用を。

- ・緊急時こそ、特別会計積立金の有効活用を。
- ・検討中の「緊急人材育成・就職基金」の一部財源に。
- ・失業手当の減額要件を設け、剰余分を「職業訓練義務を伴う失業扶助」の一部財源に。

現下のような緊急時には、バラ撒きを排しつつも、スピード感をもって「止血のための応急手当」が必要である。こうした時こそ、約6兆円の労働保険特別会計（雇用勘定＋雇用安定基金）の積立金を有効活用すべきである。現在の積立金は年間保険収入の約2.4倍であり、今後の雇用情勢の悪化を予想しても、ある程度の支出は可能である。特別会計は数々の無駄遣いが批判されているが、緊急時に有効に活かすことこそ真剣に検討すべきである。

具体的には、現在政府が検討中の「緊急人材育成・就職基金」の一部財源にするほか、職業訓練・再就職支援強化の予算に充当する。また、将来的には失業手当に減額要件を定め、その剰余分を「提言1」で提案した「職業訓練義務を伴う失業扶助」の財源の一部に回すことも考えられる。

3．将来の労働市場改革に向けた提言（今後の検討課題・問題提起）

提言5：労働市場の柔軟化で雇用拡大を

- ・過度の解雇規制を緩和し、金銭的補償等のルールを明確に。

雇用不安が高まる中で、企業としても雇用の維持に向けて可能な限り努力していく必要がある。他方、中長期的には解雇ルールの法制化などによって労働市場の柔軟度を高めることが、結果的に社会全体として雇用拡大につながることも認識すべきである。解雇ルールの法制化については、経済同友会でもしばしば指摘してきた⁴。過度の解雇規制を緩和する一方、解雇に伴う金銭的補償や再就職支援等のルールを定めることによって、労働力の流動化が図られ、企業と労働者が対等の立場で自己選択できる社会の実現につながる。また、正社員への登用や転職によるキャリアアップも容易となり、円滑な労働移動によって産業構造の転換も加速するのである。

⁴ 例えば、経済同友会『「新しい日本」における経済法制のあり方―活力ある経済社会の実現のために―』（2002年12月）、同『21世紀の新しい働き方『ワーク&ライフ インテグレーション』をめざして』（2008年5月）など。

提言 6：兼業禁止の廃止や時間外手当の増率を

- ・時間外手当の増率で、「残業」よりも「雇用創出」を。
- ・兼業禁止の廃止で副収入の道の確保を。

今後の検討課題として、①同一価値労働同一賃金、②多様就業型ワークシェアリングの実現可能性、などがある。これらの実現に向けて、兼業禁止の廃止や時間外手当の増率を図ることも一案である。

時間外手当を増率すれば業務の効率化や時短が進み、生産性の向上とワークライフバランスの実現に資する。一方、労働者にとって時短は収入減につながるため、兼業禁止を恒久的に廃止し（現在も一時帰休や時短と引き換えに兼業を一時的に認める動きになっている）、副収入を得る道を確保する。これは、企業内に困り込まれてきた人的資源を一部流動化することにもつながり、そこに活力が生まれる可能性もある。

また、企業にとっては、残業させるよりも新規採用したほうが経済合理的であるので、新たな雇用創出にもつながる。これは一種の「多様就業型ワークシェアリング」ではないだろうか。

おわりに

この第 1 次意見書は、昨年来の急速な雇用不安の高まりを受け、雇用問題の構造的問題の解決策検討を開始した雇用問題検討委員会が、現時点でのとりあえずの基本的考え方を中心にとりまとめたものである。今後、中長期的課題についての個別具体的な検討を行い、企業の国際競争力の強化と労働市場の構造的な問題の解決にむけての第 2 次意見書としてとりまとめる予定である。

また、経済同友会では、数々の提言において労働市場改革や働き方のあるべき姿について意見を表明してきた。こうした提言の実現に向けて、今後は各界との対話や働きかけを強めていきたい。

以上

2009年4月21日

雇用問題検討委員会

(敬称略)

委員長

佐藤 龍 雄 (昭和電工 常任顧問)

副委員長

岩尾 啓 一 (キャリア工学ラボ 取締役社長)

柴田 励 司 (カルチュア・コンビニエンス・クラブ 取締役COO)

立石 文 雄 (オムロン 取締役副会長)

深澤 祐 二 (東日本旅客鉄道 常務取締役)

横尾 敬 介 (みずほ証券 取締役社長)

委員

秋山 雅 弘 (アルモニコス 代表取締役)

網倉 和 仁 (鹿島建設 常勤監査役)

有馬 利 男 (富士ゼロックス 相談役特別顧問)

飯村 慎 一 (光陽電気工事 取締役社長)

稲葉 延 雄 (リコー 特別顧問)

井上 明 義 (三友システムアプレイザル 代表取締役)

上野 幹 夫 (中外製薬 取締役副社長執行役員)

植村 裕 之 (三井住友海上火災保険 常任顧問)

遠藤 勝 裕 (日本証券代行 取締役相談役)

大江 匡 (プランテックアソシエイツ 取締役会長)

大古 俊 輔 (シトリックス・システムズ・ジャパン 取締役社長)

大塚 紀 男 (日本精工 取締役副社長)

奥谷 禮 子 (ザ・アール 取締役社長)

柿本 寿 明 (日本総合研究所 シニアフェロー)

門脇 英 晴 (日本総合研究所 特別顧問)

金田 治 (日本アイ・ビー・エム 副会長)

神谷 国 広 (日立マクセル 取締役)

河合 良 秋 (キャピタル アドバイザーズ グループ 議長)

喜 吉 憲	(新日本ピーシージー 顧問)
清 原 健	(ジョーンズ・デイ法律事務所 パートナー)
久 保 小七郎	(全日本空輸 特命顧問)
河 野 栄 子	(D I C 社外取締役)
古 賀 哲 夫	(東日本電信電話 取締役副社長)
小 島 佑 介	(フレクストロニクス・インターナショナル 取締役社長)
小 林 惠 智	(ヒューマンロジック研究所 取締役会長)
菰 田 正 信	(三井不動産 常務執行役員)
櫻 田 浩	(フューチャーアーキテクト 取締役常務執行役員)
澤 尚 道	(ビー・エヌ・ピー・パリバアセットマネジメント 常務取締役)
志 村 康 昌	(UCC上島珈琲 取締役副社長)
下 村 満 子	(健康事業総合財団〔東京顕微鏡院〕 特別顧問)
鈴 木 孝 男	(三菱ふそうトラック・バス 副会長)
鈴 木 登 夫	(日立物流 代表執行役社長兼取締役)
鈴 木 忠 雄	(メルシャン 特別顧問)
鈴 木 雅 子	(パソナグループ 取締役専務執行役員)
住 川 雅 晴	(日立プラントテクノロジー 執行役社長)
高 井 伸 夫	(高井伸夫法律事務所 所長)
高 木 勇 樹	(日本ブランド農業事業共同組合 (J B A C) 顧問)
高 梨 圭 二	(東京コカ・コーラボトリング 取締役会長)
竹 中 誉	(エル・ビー・エス 取締役会長)
橘・フクシマ・咲江	(コーン・フェリー・インターナショナル 日本担当取締役社長)
田 中 滋	(ヘイ コンサルティング グループ 取締役会長)
谷 口 恒 明	(日本生産性本部 理事長)
田 幡 直 樹	(R H J インターナショナル・ジャパン シニアアドバイザー)
津 川 清	
津 野 正 則	(G P M パートナース 代表取締役)
手 納 美 枝	(デルタポイントインターナショナル 代表取締役)
土 居 征 夫	(企業活力研究所 理事長)
長 江 洋 一	(六興電気 取締役兼代表執行役社長)
中 尾 靖 博	(富士物流 特別顧問)
中 野 正 健	(日本生産性本部)

南原 晃	
西川 久仁子	(スーパーナース 取締役社長)
野木森 雅 郁	(アステラス製薬 取締役社長CEO)
芳賀 日登美	(マンパワー・ジャパン 専務執行役員 キャリアサポート本部長)
林 明 夫	(開倫塾 取締役社長)
林 達 夫	(アークデザイン 取締役社長)
坂東 眞理子	(昭和女子大学 学長)
平栗 直 樹	(山九 専務取締役)
廣瀬 勝	(森ビル 監査役)
藤井 俊 一	(藤井事務所 代表取締役)
古河 直 純	(日本ゼオン 取締役社長)
堀田 利 子	(ルネサンス 取締役常務執行役員)
堀 新太郎	(ベインキャピタル・ジャパン 会長・シニアエグゼクティブ)
本田 桂 子	(マッキンゼー・アンド・カンパニー・インク・ジャパン ディレクター)
前原 金 一	(昭和女子大学 副理事長)
松崎 昭 雄	(森永製菓 相談役)
松村 茂	(オーヤラックス 取締役会長)
三谷 隆 博	(日本アイ・ビー・エム 特別顧問)
森 哲 也	(日栄国際特許事務所 代表社員・所長・弁理士)
森 康 明	(インフィニオンテクノロジーズジャパン 取締役社長)
八木 和 則	(横河電機 取締役専務執行役員)
安田 育 生	(ピナクル 取締役会長&CEO)
柳 省 三	(日本スポンサーズチュアート シニア ディレクター)
山中 衛	(HOYA 相談役)
吉田 喜多見	(投資経済社 取締役会長)
林原 行 雄	(日興コーディアル証券 監査役)
渡部 昭 彦	(ヒューマン・アソシエイツ 取締役社長)

以上83名

事務局

齋藤 弘 憲	(経済同友会 企画 部長)
--------	---------------