

意見書 2009年度 雇用問題検討委員会 (佐藤 龍雄委員長)

# 働く意欲に応える社会の構築

～労働市場の構造改革によって将来の雇用不安の解消を～

雇用問題検討委員会は6月22日、第2次意見書「働く意欲に応える社会の構築」をまとめ発表した。意見書の中では政府、民間・政府、民間の実施主体別に取り組むべき具体的施策を提案した。

※詳しくは <http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2010/100622a.html>

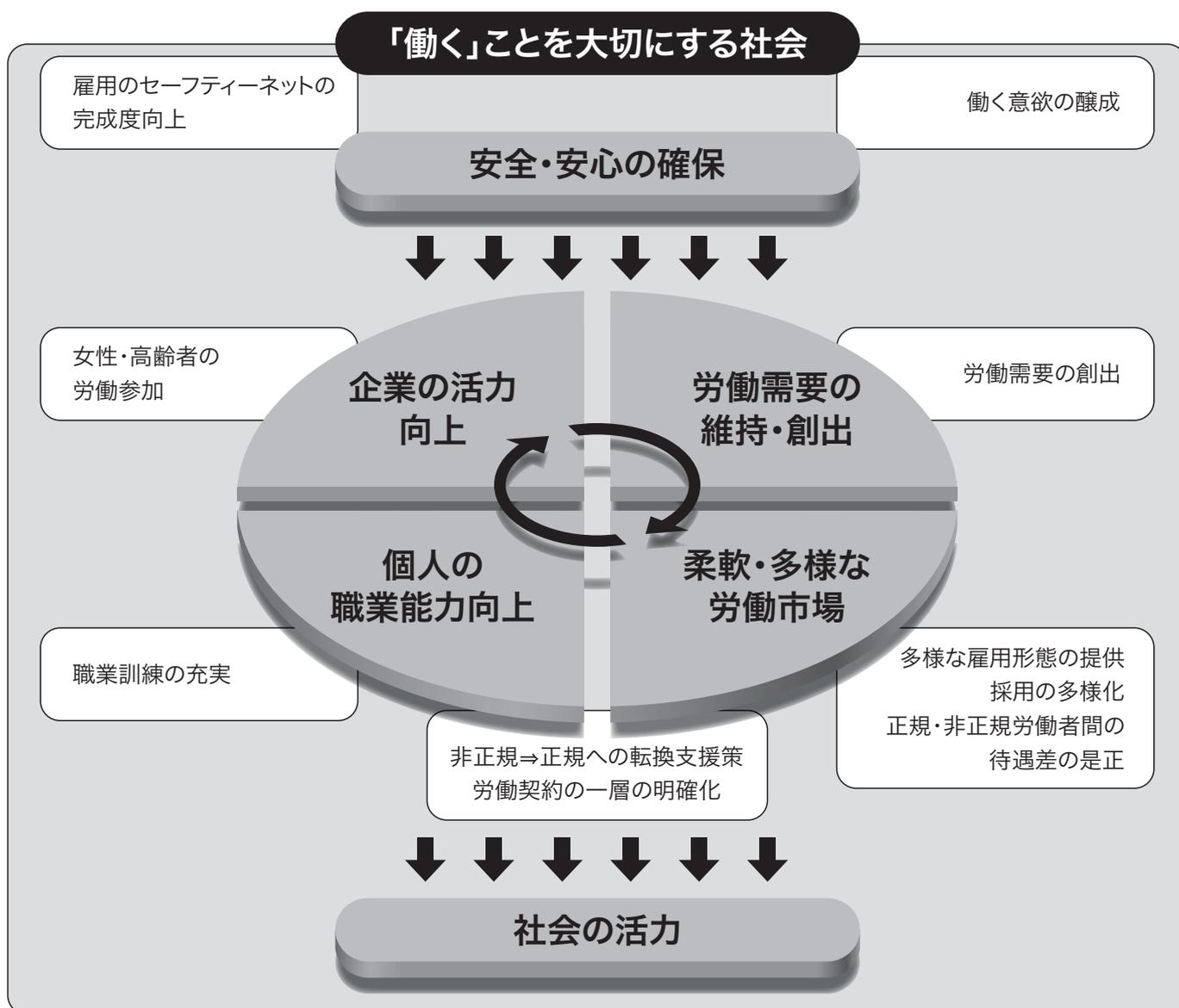
## I 問題意識

- 多数の失業者と企業内余剰人員
- 新規学卒者の採用情勢のかつてない落ち込み
- 雇用の硬直性がもたらす人的資源の偏在と企業活力の低下

## II 目指すべき雇用ビジョン

- 「働く」ことを大切にする社会
- 安全・安心の確保
- 労働市場の柔軟性・多様性の促進
- 個人の職業能力向上の機会の確保

## III 雇用ビジョンのイメージと、ビジョン実現のための具体的施策



## IV 本意見書における実施主体別施策

### 民間

#### ●学生向けインターンシップの拡充

企業が受入人数・期間を増やすとともに、学校は単位を広く認めていくなど、双方の努力によって拡充を推進すべきである。

#### ●副業の容認

副業は、労務管理など多くの課題はあるが、一時帰休や時短時など理由を限定せず、恒久的に副業を認めていく必要がある。

#### ●既卒者への公平な応募機会の提供

個人の能力を重視した採用を行うならば、既卒者を含めた採用を行う方が有効である。

#### ●中途採用・通年採用の活用

既卒者も含めた多様な人材を対象とした中途採用を行うことが有効であり、通年採用を積極的に導入していくことが求められる。

#### ●一企業内での同一価値労働同一賃金に向けた議論

まずは一企業内での同一価値労働同一賃金の実現を目指し、個別企業の労使間で議論を尽くすことから始めるべき。

#### ●派遣労働を活用した実践型就労の促進

企業は雇用形態にかかわらず、労働者の能力向上を積極的に支援していくべきであり、「派遣社員からの正規労働者採用」についても採用要件を整備することが必要。

#### ●労働契約の一層の明確化

労使が口頭でなく書面での手続きによって合意形成を図ることなど契約内容をより具体的に明文化するとともに労働者への説明を充実していく必要がある。

#### ●ワーク・シェアリングの活用

フルタイムでの勤務を原則としない短時間や短日数によるワーク・シェアリングが有効である。

### 民間政府

#### ●学校教育における職業教育の見直し

企業や経営者は積極的に学校教育に参加し、大学の寄附講座を開設することや、社員を講師として派遣することにも取り組むべきである。

#### ●労働需要の創出

雇用政策において、他のあらゆる施策の前提となるのは就労機会の確保であり、この状況が改善されなければ他の施策の効果も極めて限定的となる。

#### ●中間的な雇用形態の導入

有期契約の上限を延長(例えば5年から10年)する方策や、地域や職域を限定した無期契約などの多様な雇用形態を導入すべきである。

#### ●目標とする具体的な年収水準についての議論

いわゆる「ワーキングプア」の解消策として、年収水準を示した上で、その水準を達成する必要がある労働者の数を把握し、どう能力を向上させて年収を高めていくかという議論が必要である。

#### ●実践型就労支援の充実

非正規労働者あるいは失業者に対する実践型就労支援事業は多数あり、これらの施策を一本化し予算・管轄を統一することで、無駄の削減と、対象者への公平な機会の提供が期待できる。

#### ●公的職業訓練における企業の参画

企業が必要とする訓練の内容について情報提供を行うだけでなく、企業自身が訓練の立案に携わることも有効である。

#### ●女性の労働参加の促進

男女にかかわらず、育児や介護と両立しながら働きやすい環境をつくるために、子育て支援策の整備、特に待機児童の早急な解消が求められる。

### 政府

#### ●景気変動に応じた段階的なセーフティーネットの整備

労働需要の収縮に対して耐性のある仕組みの一つとして、景気の変動に応じた数段階のプログラムを事前に策定・周知し、迅速に発動できる状態しておく必要がある。

#### ●ワンストップ・サービス窓口のさらなる充実

資格取得を義務付けるなど相談員のレベルアップを図り、加えて、一人の失業者を専任の担当者が継続してサポートする仕組みが有効である。

#### ●就労インセンティブ策の構築

失業給付は、例えば、生活保護申請前の求職活動や職業訓練の義務付け、給付つき税額控除の導入など、早期の就労復帰を促す仕組みにするべきである。

#### ●解雇・雇い止め要件の見直し／

##### 「試の使用期間」の柔軟な運用

・「整理解雇法理」については、①人員整理の必要性、②解雇回避努力義務の履行、③対象者の人選の合理性、④手続きの妥当性(労使協議の実施)の4点が判例によって確立されている。このうち解雇回避努力義務の履行については、非正規労働者の雇い止めが要求され、非正規労働者より正規労働者の雇用を優先させる仕組みとなっており、公平とは言えない。①、②については見直しが必要ではないか。

・一定期間(例えば3ヵ月から6ヵ月間)の給与相当の「解雇手当＝再就職支援金」の支払いを課すなど、相応の金銭支援を伴うような解雇要件の見直しや、転職に向けた支援を企業側が提供することなどはあり得るのではないか。

### おわりに

日本の雇用はその形を少しずつ変えながらそれぞれの時代を乗り越えてきたが、その根幹にあったのは常に「人を大切にすること」であり、今後もその考え方を変えてはならない。

日本の企業は生産性の向上と国際競争力の強化によって雇用維持・創出に可能な限り取り組み、他方、企業の競争力の源泉である労働者自身も、その能力を一層高め、労働の客観的価値を高めていくことが求められる。雇用問題の解決を助けるためにはこれまで述べてきた施策が同時並行で実行されることが求められる。