

雇用の流動化を促進し 外国人材受け入れの 仕組みづくりの推進を

労働市場改革委員会
委員長／木川眞

(インタビューは1月24日に実施)

労働力不足が深刻化する中、持続的成長を実現するためには、多様な働き方を可能にする労働市場改革や、外国人材の活用が必須だ。今年4月に、政府は「新たな在留資格」制度を創設し、政策転換の第一歩を踏み出す。雇用流動化を促進する仕掛けや外国人材の受け入れはどのようにあるべきか、具体的な方策について木川眞委員長が語った。

ハイブリッド型雇用の導入で 人材を確保しやすくなる

日本は、生産年齢人口の減少による労働力不足が避けられない状況です。生産性を向上し、持続的に成長していくには、女性や高齢者、外国人など多様な人材が働き方を選択し、労働市場に参加できる環境整備が求められます。

多くの日本企業では、新卒一括採用、年功賃金、終身雇用を前提としたメンバーシップ型雇用が主流です。成長分野の労働力を確保するためにも、職務や労働時間、勤務地を限定するジョブ型雇用のウエートを高める必要があります。ただ、こうした雇用制度は一気に転換するのではなく、メンバーシップ型雇用とジョブ型雇用の選択肢を設け、個人が自主的に働き方を選べる、ハイブリッド型雇用を導入していくことが有効ではないでしょうか。

ハイブリッド型雇用の導入により、企業は産業構造の変化に対応して柔軟に事業を組み換え、必要な人材を確保しやすくなります。個人は自らの能力やライフスタイルに応じた働き方を選

べるようになり、ひいては働く全ての人のキャリアアップにつながる雇用の流動化が進むと考えられます。

円滑な外国人材受け入れのためには 省庁横断的な組織の創設が必要

2018年12月に「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」が成立し、「新たな在留資格」が創設されます。しかし、外国人材受け入れに関する基本的考えや枠組みについてはまだ十分に検討されたとは言えず、新たな仕組みづくりが必要です。今回の法改正を受けて、法務省の下に出入国在留管理庁が発足しますが、制度を運用していく過程では、転職や多文化共生など法務省の所管を超えた問題が出てくる可能性があります。

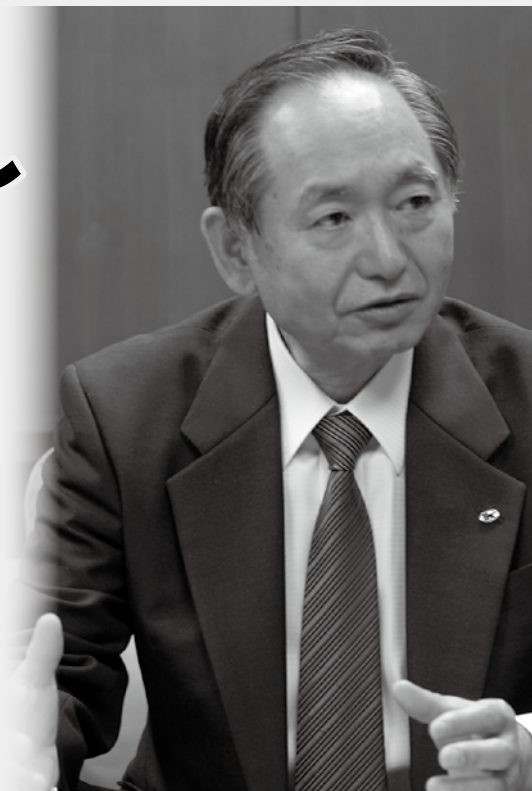
提言では円滑な受け入れのため、幅広い政策・実務を統括する機能を有した、省庁横断的な組織の創設を求めました。送り出し国との二国間協定を締結し、採用から帰国までを包括的に管理する仕組みも必要です。受け入れのプロセス業務は民間に任せるべきとの意見もありますが、悪質なブローカーが

関与する可能性などを考えると、国による直接関与を強めた方がいいでしょう。

先の法改正では14業種での外国人材受け入れが決定しましたが、その他にも人手不足が深刻だと訴える業種は多くあります。そこで、労働市場の状況について客観的に把握するために、一定期間、日本人雇用の求人を出し、人材が集まるかどうかを検証する「労働市場テスト」など、透明性のあるプロセスを導入するべきです。

ポイント制による雇用許可制度 家族帯同が可能となる枠組み

外国人材を受け入れる企業や事業主には、適正な労働環境の整備、人材開発費用の負担などについて、評価する基準を設け、条件を満たした企業のみ受け入れを許可する「雇用許可制」も取り入れるべきです。外国人材の必要度、財務状況、外国人材の給与水準、居住環境の充実度、ハラスメントの有無などを対象にしたポイント制を導入すれば、客観的な評価ができるはずです。すでに世界中で人材獲得競争が始まっており、国際社会での日本の評価



木川 眞 委員長

ヤマトホールディングス
取締役会長

1949年広島県生まれ。73年一橋大学商学部卒業後、富士銀行(現みずほ銀行)入行。2005年ヤマト運輸入社。11年ヤマトホールディングス取締役社長を経て、15年より現職。06年1月経済同友会入会。11～15年度幹事、16年度より副代表幹事。15～16年度政治改革委員会委員長、17年度人口・労働問題委員会委員長、18年度労働市場改革委員会委員長。

提言概要(1月21日発表)

持続的成長に資する労働市場改革

ーハイブリッド型雇用と
外国人材の活躍推進に向けて舵をきるー

I 雇用流動化の仕掛けづくり:メンバーシップ型雇用からジョブ型雇用とのハイブリッド型への移行

・ハイブリッド型雇用とは企業がメンバーシップ型雇用とジョブ型雇用の選択肢を設

け、個人が自主的に働き方を選ぶ雇用のあり方を指す。

<ハイブリッド型により期待されること>

企業：産業構造の変化に応じ、柔軟に事業を組み換え、必要な人材を確保しやすくなる。

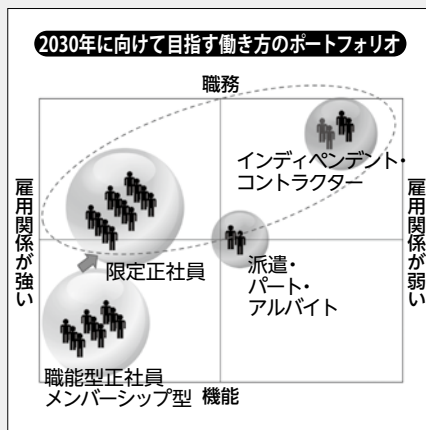
個人：多様な選択肢の中から、自らの能力、ライフスタイルに応じた働き方を選べる。

労働市場：高度人材に限らない働く全ての個人のキャリアアップにつながる雇用流動化。

<ハイブリッド型への移行に向けて企業、国がすべきこと>

企業：雇用の入り口と出口の多様化、社員のキャリア形成の支援、役割に応じた人事処遇制度の導入。

国：退職金優遇税制見直し、在職老齢年金による年金減額制度廃止、リカレント教育支援。



II 戦略的な外国人材受け入れのための開かれた仕組みづくり

「新たな在留資格」は、当面パイロット的な位置付けで運用。効果を検証し、制度設計について包括的見直しも含めて検討すべき。

1. 「新たな在留資格」の運用を円滑にする仕組み

(1) 客観性・透明性のある受け入れ業種の選定
・労働市場テストにより国内で必要な労働力が確保できないことが確認できた場合に、外国人材の受け入れを認める仕組みを導入。

(2) クォータ(割当)制の導入

・労働需給分析に基づき国・業種・地域別の受け入れ人数を毎年決定し、外国人材を受け入れ。

2. 「新たな在留資格」制度の実効性を高めるための仕組み

(1) 外国人材受け入れ政策を統括する組織の創設と実効性ある監理の仕組み、法の整備

・包括的な受け入れ政策を行うために省庁横断的組織を創設。

・送り出し国と二国間協定を締結し、外国人材の採用から帰国までのプロセスを国が直接実施。そのための総合的な法整備も必要。

(2) 外国人材受け入れの可否を検討する専門的機関の創設と労働市場テストの実施

・外国人材受け入れを検討する専門的機関を創設、その分析を踏まえて労働市場テストを実施。結果に基づき、受け入れ業種やクォータ(割当)を決定。

(3) 技能実習制度と独立した制度運用

・技能実習制度とは接続させず、独立した制度として運用。

(4) 雇用許可制の導入(受け入れ企業に対するポイント制の導入)

・受け入れ企業等に許可制を適用。受け入れ許可の可否を判断するため企業等の財務状況や居

住環境の充実度等に基づくポイント制を導入。

3. 外国人材との共生社会の実現に向けた取り組み

(1) 家族帯同と社会統合政策の充実

・一定の就労期間後に配偶者、子弟に限り家族帯同を可能に。

・日本語習得や日本の歴史、文化を外国人材が学べるように支援。その費用は企業も相応に負担。

(2) 地方自治体への支援の強化

・国が自治体に、学校教育等の行政サービスのガイドラインを示し、自治体と連携。多文化共生の範囲内であれば、使途の制限を設けない財源を自治体に配分。

(3) 外国人子弟への教育

・外国人子弟にも就学義務を課すことを検討。

・日本語教員の資格要件の緩和、教員数の増加を行い、外国人子弟に対する教員を拡充。

4. 留学生(学士レベル以上)の活用に向けた取り組み

・4年制大学の卒業資格者については、専攻と在留資格との関連性を問わず在留資格要件を緩和。

5. 外国人材の受け入れにおいて経営者が果たすべき責務

・外国人材の確保に必要なコストを担うことは企業、経営者の責務。安価な労働力として外国人材を活用する認識を改め、中長期的な視点から戦略的に外国人材を活用、育成。

を低下させないためにも外国人材への待遇改善は不可欠です。

優秀な人材に日本を選んでもらうには、外国人材との共生社会を作るための施策も必要です。前述の「新たな在留資格」制度では、「特定技能1号」の在留期間5年の間は、家族帯同は基本的に認められていませんが、欧米諸国では、1年以上働いている外国人には家族帯同を認めています。長期間働いてもらうのにふさわしい人材には、一定の就労期間後、家族帯同できる枠組みを設けるべきでしょう。

外国人労働者は確実に増加しており、経営者にとっても受け入れは喫緊の課題です。外国人材を安価な労働力と思ふべきではありません。外国人材を育成するためのコストを負担する姿勢も必要です。加えて、なし崩し的に外国人材を受け入れるのではなく、国が明確な思想やグランドデザインを示して、制度や法律を整備し、監理する仕組みを作ることが求められます。経営者にも、国が大きく舵を切った今、受け入れに向けて覚悟が必要だということを自覚していただきたいと思います。

詳しくはコチラ

