

「持続可能な活力ある社会構築のための雇用戦略」の提言

慶應義塾大学 樋口美雄

少子高齢化が進展し、グローバル化する社会において、雇用の「量」の拡大と「質」の向上を図り、だれもが性や年齢、障がいの有無、地域の違いに関わらず、意欲と能力を発揮し、安心して雇用・社会活動に参加できる活力あふれた「高質な労働市場」を構築していく必要がある。

そのような社会の実現のためには、1) ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進等により、持続可能な働きやすい職場環境を作っていくこと、2) プラットフォームとしての科学・技術の発展等により新しい産業・雇用を創造していくとともに、生活に密着したニーズを満たす地域再生のための雇用を創出していくこと、3) 労働力の需要と供給の橋渡しを行うためのマッチング機能、就職支援を強化するなど、外部労働市場の整備を図っていくことが重要である。

このため、「新成長戦略(基本方針)」(平成21年12月30日閣議決定)の雇用・人材戦略に即して、中期的な目標とその実現に向けた政策パッケージを以下のとおり示す。

政府は、こうした雇用戦略を労使の意見を踏まえつつ定め、実施し、その運用実態を毎年検証、改善していくというPDCAサイクルによる取組を行う必要がある。

なお、本文中に掲げた目標は、新成長戦略において、2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長、2020年度における我が国の経済規模(名目GDP)650兆円程度、失業率を中期的に3%台への低下等としていることを踏まえたものである。政府としては、その達成に向け、適切に経済政策を運営していく必要がある。

1 就業意欲を実現できる持続可能な全員参加型社会の構築

少子高齢化が進展し、人口減少社会が到来する中、実質2%を上回る成長を維持するためには、性、年齢、障がいの有無などに関係なく、誰もが「出番」と「居場所」のある社会を実現し、あらゆる人々の就業率を引き上げ、「量」の面から雇用を拡大させる必要がある。

このため、ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕

事)の実現、ワーク・ライフ・バランスの推進などにより、雇用の供給サイドである世帯・個人が働きやすい環境を整備するとともに、税・社会保障制度について、給付付き税額控除制度の導入の検討を含め、働くことが損になって就労の阻害要因とならないようにしていく必要がある。

これにより、2020年の20～64歳の就業率を80%(2009年74.6%)とし、15歳以上の就業率については57%(2009年56.9%)とすべきである。(なお、年齢別の就業率が現在のまま推移した場合、15歳以上の就業率は、2020年に53.4%になると予想される。)

(1) 若者の就業促進

若者の就業状況をみると、我が国においては、新卒段階での就職が生涯にわたり大きく影響するため、就職活動の時期が、新卒採用の特に厳しい時期にあたったことで正社員になれず、フリーター等になる人も多い。

こうした方々は、自己啓発もままならず、将来見通しについても不安を抱えることが多い。結婚することも困難といった状況が生じていることから、再挑戦可能なシステムの構築が重要である。

そのため、学校段階におけるキャリア教育について、現下のサービス産業化の流れを踏まえた個性を伸ばす教育の実施に十分留意しつつ、産業界のニーズに応えるものとしていくべきである。また、新卒者の就職支援について、ハローワークと大学・高校等の連携による、学校訪問等による未内定者の把握、求人開拓・求人情報の提供、個別の職業相談・職業紹介等の支援を強化すべきである。

あわせて、フリーターの正規雇用化を推進し、2020年のフリーター数を124万人(2009年178万人)と、ピーク時(2003年217万人)の半分程度に縮減させるべきである。

ニートについては、その減少に向け、学校教育における発達障害への対応、地域若者サポートステーション事業の拡充(2011年～20年度の就職等進路決定者数の目標10万人)、合宿型若者自立プログラムの推進、地域におけるひきこもり対策の支援に取り組むべきである。また、こうした取組におけるNPO、社会的企業など「新しい公共」との連携も積極的に進めていくべきである。

この他、ジョブ・カードの取得促進、日本版NVQ制度への

発展を図るべきである。

(2) 女性の就業促進

女性の就業状況をみると、我が国では、出産、子育ての段階で継続就業を諦める割合が諸外国と比較しても高くなっている。このため、出産、子育てを経験した後も、積極的に継続就業できる環境を整備し、いわゆる女性就業率の「M字カーブ」を解消するため、様々な就業阻害要因の解消に取り組む必要がある。

まず、就労しながら子育てができるよう、保育所や放課後児童クラブ等の整備を図る等、保育サービス等の拡充に取り組むことにより、就労希望者の潜在的なニーズに対応する必要がある。あわせて、育児休業・短時間勤務等を利用しやすい職場環境の整備等を進め、これにより第1子出産前後の女性の継続就業率を2020年に55%(2005年38%)に引き上げるべきである。こうした取組の結果として、女性の高齢期における就業率を引き上げることにもつながると考えられる。

また、固定的な性別による役割意識を解消し、改正育児・介護休業法に基づく「パパ・ママ育休プラス」制度の周知徹底、男性の育児に対する意識啓発等を進め、男性の育児休業取得を促進し、男性の育児休業取得率を2020年に13%(2008年1.23%)とすべきである。

また、男女雇用機会均等対策を推進するとともに、マザーズハローワーク事業の拡充等による女性の再就職の促進を図る。

さらに、公的年金制度や医療保険制度における被扶養者の取扱い(第三号被保険者等)や、税制における配偶者控除制度等、女性の就業意欲を阻害している税・社会保障制度についても検討を要する。

これらにより、25歳~44歳の女性の就業率を2020年に73%(2009年66.0%)とし、いわゆる女性就業率のM字カーブの解消を図るべきである。

(3) 高齢者の就業促進

高齢者の就業促進は、職業生涯で蓄積された豊富な職業能力を有する重要な人材の確保という観点に加え、経済社会の活力維持の観点からも重要である。

このため、高年齢者雇用確保措置の着実な実施等により65歳までの雇用の確保を図るとともに、意欲と能力があれば年齢に

関わりなく働ける環境を整備し、シルバー人材センター事業の推進等による多様な就業機会の創出を図る必要がある。

これらにより、60～64歳の就業率を2020年に63%(2009年57.0%)とすべきである。高齢者が働くことが損にならないように、在職老齢年金制度について再検討する必要がある。

(4) 障がい者の就業促進

法定雇用率の達成に向けた取組の強化、障害者権利条約の批准に合わせた障害者雇用促進法の見直し検討、支援の強化を行う。これらにより障がい者の実雇用率を2020年に1.8%(2009年1.63%)とすべきである。

2 成長力を支える「トランポリン型社会」の構築

これまで、大企業を中心に守られてきた、長期間、労働者の雇用を維持する仕組みが、経済のグローバル化や国際競争の激化によるコスト面からの要請や、多様な働き方の広まりによる非正規労働者の増加によって変化し、企業による生活保障機能や雇用保障の機能が弱まってきている。

このため、これまでの内部労働市場による雇用保障を基本としつつ、職業紹介や職業能力開発を充実させること等により、外部労働市場を整備し、仮に失業しても、給与水準を維持しながら、着実かつ速やかに、再就職することが可能な社会を構築する必要がある。

- (1) 第一に、多くの失業者は非常に脆弱な地位に置かれているため、失業者の方々が、安心して、求職活動や能力開発に専念し、着実に労働市場への復帰を図ることができるよう、リスク・不確実性への対応の支援強化を図る必要がある。このため、
 - ① 雇用保険の適用範囲の拡大の着実な施行により全ての労働者を雇用のセーフティネットの対象とするとともに、国庫負担割合の原則復帰を図る
 - ② 失業者に対する職業訓練と、訓練期間中の生活保障を行う「求職者支援制度」の創設や、住宅手当制度の拡充等により、第2セーフティネットを充実する等の取組を図る必要がある。