

経済危機克服のための「有識者会合」
議事録

内閣府政策統括官（経済財政運営担当）付

経済危機克服のための「有識者会合」
議事次第

日 時：平成 21 年 3 月 20 日（金） 14:03 ～15:17

場 所：官邸 4 階大会議室

1. 開 会

2. 議 事

今後の経済財政政策のあり方についての意見交換
(雇用・人材開発)

3. 閉 会

(報道関係者入室)

○内閣官房長官 それでは、ただいまから「経済危機克服のための『有識者会合』」を開催いたしたいと思います。

(報道関係者退室)

○内閣官房長官 それでは、議事に入らせていただきます。今日は3連休の初日でございます。大変御多用のところ、ありがとうございます。今日は、「雇用・人材開発」という題で、その分野の皆様方にお集まりをいただきました。

最初に麻生総理からごあいさつをいただいて、始めたいと思います。

○内閣総理大臣 それでは、お忙しい中をお集まりいただきまして、ありがとうございます。

今、御存じのように、戦後最大の危機と言われたのは何回もあったと思いますが、数字の上で言ったら今回のが一番激しいかなと正直思っております。落ち方の角度が激しいから、世界的な意味で、インフレ下の不況はありましたが、デフレ下で世界じゅう同時に不況は過去に例がありませんので、そういった意味では最大の危機という表現は正しいのだと思っております。

したがって、こちら側としても、それに対応するに当たっては、霞が関とか、また、永田町とかいうような限られた範囲の話ではなくて、もう少し広い意味でいろいろな御意見をということの方が大事なのではないかということを考えて、いろいろな部門で活躍をしておられる方々にお集まりいただいて、今日は、雇用・人材開発という部分でのお願いをさせていただきましたが、これまでも、地方または経済、いろいろな方々のお話を10回に分けて聞かせていただくことにいたしております。是非、いろいろな御意見を聞かせていただけることを期待し、それを参考にして今後の政策に生かしてまいりたいと思っておりますので、よろしくお願ひ申し上げます、ごあいさつに代えさせていただきます。

よろしくお願ひ申し上げます。

○内閣官房長官 なお、申し遅れましたが、この司会進行は内閣官房長官の河村が務めさせていただきますので、よろしくお願ひ申し上げます。

それでは、まず、お集まりをいただきました有識者の皆さんを私の方から御紹介申し上げます。向かって、左から順番に申し上げます。

株式会社リクルート ワークス研究所所長の久保幸夫さんです。

経済評論家の勝間和代さんです。

東京外国語大学多言語・多文化教育研究センター長の北脇保之さんです。

日本労働組合総連合会事務局長の古賀伸明さんです。

労働政策研究・研修機構総括研究員の小杉礼子さんです。

慶應義塾大学商学部教授の清家篤さんです。

株式会社日本総合研究所調査部ビジネス戦略研究センター所長・主席研究員の山田久さんです。

皆様方から頂戴いたしております経済危機克服のための資料でございます。席上配付させていただきますしております。我々の方も、是非、参考にさせていただきたいと存じます。

その上で、御出席の皆様方がこの中で最も重要だと思われる一策について御意見を頂戴いたしたいと存じます。時間の関係で、最初の御意見をできるだけ簡潔にお願いできるとありがたいと思います。後半に、皆様方の御意見を踏まえて、総理を始めとしてこちらからも質問をさせていただいたり、意見交換の時間をとらせていただきたいと思います。

なお、ここでの議論でございますが、両側にモニターテレビがございます。記者の皆さんはモニター室で見えておまして、公開をされているということでございますので、お含みおきをいただきたいと思います。

それでは、御紹介申し上げた順に、大久保さんからお願いいたします。

○大久保氏 それでは、申し上げたいと思います。

まず、1点目というかメインですけれども、予算を、雇用創出を中心としたところの予算ではなくて、雇用維持のところの予算にシフトすることが私は非常に重要であろうと思っています。先だつての1月の申請数でも、88万人ぐらいが雇調金を申請しておりますが、この人たちがもし市場に出れば、失業率は5.5%まで上がります。日本は幸いなところ、今4.1%に抑え込んでおりますけれども、今、外に出ると、非常に求人が減っております、この状況の中で失業者が出ると長期失業者になるという可能性が極めて高い。私は、そこで使う社会保障のお金よりも、ここで使う雇用調整助成金の方がとても有効であると考えております。雇用創出の方が余り有効性が低いと私が申し上げているのは理由がございます。これは緊急雇用創出事業等を今進めていらっしゃるころだと思っておりますが、多くの施策は、残念ながら、能力のミスマッチを起こしてしまうケースか、もしくは無理やりつくった雇用は、それに就業した人たちは、働く意欲を結果的に失ってしまうというちょっと悪い副作用が出てしまうケースが大変多いわけでございます。あるいは、臨時雇用だと本来のニーズには応えていないことになりますので、その点から、私は、雇用創出ではなく雇用維持にシフトをする予算体制が有効であると考えております。

ただし、もともとこのタイミングの中で、臨時・非正規の人たちと派遣の人たちは、否応なくもう既に企業の外に放り出されているという状態がございますので、この人々のセーフティネットを考えなければいけません。ここについては、なるべく早い時期に、私は、いわば第二雇用保険というようなものを考えていただきたいと思います。現在の雇用保険制度は、もともと正社員を中心につくっていることもあります。その制度を運用・拡大していくには限界がありまして。滅多に失業することがない正社員と、数か月単位で確実に失職を繰り返していく非正規の人たちを、同じ保険制度の枠組みでカバーすることには限界があると感じております。私は、これは財源を別枠に取りまして、企業の100%負担によります別建ての雇用保険にし、そして、臨時雇用を多く使う企業については、それなりに割増の負担をするといった制度をつくる必要があるのではないかと考えております。

もう一点、申し上げたいことがございまして。それは、製造業からサービス業に相当の労働移動が進みつつあります。これは、これまでも不況時には相当大きく進んできておりますが、今回についても同じことが起こるだろうと思っております。事実、製造業から離職した人は、6割以上の人が実は製造業ではないところに転職するのが長年の傾向でございまして。それに伴って、実は職業訓練をその間に挟み込んでいきたいのですが、サービス業の職業訓練は現在それほど整備されている状況ではございません。サービス業については、飲食を含めて相当の求人が現在今なおございますので、ここには求人の多い職業を載せておりますが、そういったところに緻密に職業訓練をつくっていただきたい。短くて結構です。心理的抵抗が強いものですから、2週間程度やって、こういう仕事なのかということに意欲が持てれば、スキル以上の効果がありますので、そういう短期の職業訓練を整備していただく。

最後に一言ですが、失業者を孤立させない運用を考えていただきたい。初めて失業をする人は何をしたいかわからなくなります。繰り返し失業をしている人は仕事を探す意欲を失います。ですので、その人的サポート体制が重要でありますので、ハローワークの相談員を増員することや、キャリアコンサルタントを増員することで、それをジョブ・カードの運用とうまく結びつけて、失業したら、最初ジョブ・カードをつくる、それで相談を受けると、こういう形で孤立しないような運営をもう一つ加えていただければと思っております。

以上でございます。

○内閣官房長官 どうもありがとうございました。

それでは、勝間さん、お願いいたします。

○勝間氏 よろしくお願いたします。お手元にお配りしました横書きの方のパワーポイントで説明させていただきます。

細かい提案よりも何よりも、哲学としてお願いしたいのが、この表題にあります若者への投資の強化をお願いしたいということです。例えば、このテーブルは今17人多分座っていると思うのですが、今、女性が私を含めて3人、多分ほとんどの方が50代以上で、30代の方が多分小渕大臣お一人、40代が多分私を1人か、もうお一人ぐらいという形で、まさしくこれが今の日本の縮図だと思います。いろいろな形での意思決定を行うときとか、あるいはものの分配が行われるとき。そのときに何が起こるかといいますと、若者に対する配分がなかなか声が聞こえにくくなってどうしても行き渡らない傾向があるのではないかというのが私の大きな仮説です。

実際に、直接給付に限って言えば、今、若年層に対する財政支出と高齢者に対する財政支出については、対GDPで大きな差が開いている。結果として、どういうことが起きるかといいますと、1ページ目にありますが、これは、私はメディアの討論会によく呼ばれます。呼ばれたときに出る議論がほとんどこういう流れなんです。中高年と若者がやや対立構造になっておりまして、中高年が言うと、若者は覇気がない、安定志向だ、コミュ

ニケーション能力が低い、携帯メールのやり過ぎだ、「ぼけら一族」だといった話がずっと展開する。

それに対してどうなっているかといいますと、若者の方も夢をなくしています。実際に、半分近い若者が自分たちの将来に夢を持ってないと言っていますし、ここにはお持ちしませんでした。4分の3の若者が、自分の努力は報われない社会だということを答えています。そのような状況で、私たちが、例えば今、経済危機が循環要因が一巡してよくなっていたとしても、また、必ず同じような循環要因が来てしまう。そうではなくて、抜本的に若者にもっと資源を投資する仕組みをつくらなければいけない。

では、若者に資源を投資すると、どのようないいことが起こるかということについては、2ページ目にまとめさせていただきました。例えば、まだ点の段階ですけれども、実際に若者たちの創業意欲、あるいは事業創造意欲が非常に強いものがありまして、大変な雇用とか売上をもたらす可能性があると思っています。

例えば、一番上にお示した東京ガールズコレクション。これは若年層でしたら、ほとんど全員知っている大きなコレクションですが、都内で2日間にわたり大きなファッションショーを開きまして、25,000人の若い女の子・男の子を集客する。その場でファッションショーを見ながら、携帯で注文ができてしまうので、東京ガールズコレクションでモデルさんが歩くと、その場で1万枚とか発注が集まりまして。また、それがさらに全国の流通で売れましたということで、アパレル界を大変大きく刺激しています。これは、プロデューサーの方はまだ35歳で、今年、今回5年目です。

同じように、今は出版不況が言われていますけれども、『小悪魔 ageha』という雑誌があります。これは一言で言いますと、キャバクラ雑誌に近いものですが、これが実売で30万部売れているんです。これが実売30万部というのはどういうことなのかといいますと、実は、今、若い女の子の人気職種で、20%の女子高生がアンケート調査によりますと「キャバクラ嬢になってもいい」「なりたい」と答えているんですね。これはなぜかというところ、そこにしか雇用がないからなんです。キャバクラ嬢の平均年収は450万円ぐらいなんです。そこへ行って初めて生活が成り立つ。あるいは一回キャバクラ嬢になって、専門学校や大学の学資を稼いで、もう一度学校に入り直したりするんですね。ですので、女の子たちも真剣に研究をするわけです。

3番目にお示したのはオトバンクという会社ですが、いわゆる iPod で流しているのですが、本の朗読みたいなものを流してしまっていて、こちらでも視聴者障害者向けから構想したもので、やはり大学生の時代に社長が創業している。

最後の事例で言いますと、Ruby というプログラム言語です。こちらは日本発の言語です。今、世界で11位のシェアを持っています。この Ruby を使うと、Java を使うよりもずっと効率的な開発ができるんですが、こういった言語についても、実は非常にポテンシャルがある。この若者たちの力をもっと生かすことによって、雇用創造、イノベーションが可能になるはずなんです。問題は、先ほど申し上げたような、それが発揮できない環境

ということです。

最後のページに移らせていただきました。提案としましては、ビジネスモデルの陳腐化、新興国との競争、イノベーションについても、これは私が申し上げるまでもなく喫緊の課題だと思っておりますが、一体それを実現する具体的な仕組みは何かといいますと、若者たちに十分な教育と投資を与えることだと思っております。今回、この代表的な若者4人はなぜ成功したかという、たまたま非常にいいチャンスに恵まれた若者たちなんですね。ところが、それがたまたまではなくて、もっと確率を増やして、点ではなく面にしないと、なかなか新しい産業が生まれてこない。いつまでも車・電機に頼っているわけにはいかないので、ジャパングルだけでは全国民を支えられない。だからこそ、1つでも多く、東京ガールズコレクション、『小悪魔 ageha』を立ち上げないといけないわけです。

そのためには、提案としましては、最後に、若者にチャンスを与えることを哲学として考えた施策を打っていくということです。ですので、具体的な施策は、ここで例えば4つ挙げました、これはあくまで例示です。例示で言いますと、例えば、正規、非正規の極端な不均等待遇の法的禁止措置。あるいは、教育費に関しての重点配分。特に、国公立高等教育の低廉化。若者に対する職業訓練や、同じように企業訓練の強化。最後には、新規開業に対する、税制上、財政上の措置、という形で、若者がイノベーションを起こせるような投資、教育機会を与えることを是非ともお願いしたいと思います。

よろしく申し上げます。

○内閣官房長官 ありがとうございます。

では、北脇さん、お願いいたします。

○北脇氏 東京外国語大学の北脇と申します。初めに一言だけごあいさつを申し上げたいと思うんですが、麻生総理には、私、浜松市長をしているときに、浜松へお越しいただきまして、また、その後の市町村合併や政令市移行にお世話になりまして、ありがとうございました。浜松は非常に外国人の多い街ですので、外国人の政策に力を入れてきたことが、今の仕事につながっているということでございます。

今日は、私からの提案といたしましては、「経済危機に対応する緊急外国人政策の実施」ですが、基本的なことと具体的なことそれぞれございます。一枚紙の資料をごらんいただきたいと思うのですが、基本的なこととしては、新たな外国人政策の基本方針の打ち出しをすべきだということでございまして。出入国管理政策と並ぶ外国人政策の柱として「社会統合政策」を打ち出すべきではないかということです。「社会統合政策」というのは、外国人が国に入ってきてから、滞在し、定住化し、あるいは国籍を取得していく、そういう過程を相手にする、そういう政策という意味でございまして。ここで言う「社会統合」は、外国人の社会的底辺化を防止あるいは阻止する過程と言われておりまして、ヨーロッパでは、外国人政策の共通概念になっています。

典型的な例を紹介いたしますと、ドイツでは統合コースが行われておりまして。この中ではドイツ語コースが中心になっておりまして、新規の移民については、その統合コースを受

けることが義務化されている。基本的には、ドイツ語コースは 600 時間。若年層等については 900 時間を確保するというようなことが行われております。日本では、外国人労働者問題関係省庁連絡会議で対応されておりますけれども、十分ではないということでございます。

その一方で、地方自治体は、「多文化共生」という標語のもとで、実質的な社会統合政策を実施してきている。主要な政策分野としては、外国人が社会の底辺に落ち込むことを防ぐということですので、言語教育とか、子どもの教育、雇用・職業訓練、社会保障、住宅と、こういった分野が非常に重要よなってくると思います。こうした分野の政策が、日本においては必ずしも十分でなかったために、現在、世界同時不況のもとで、外国人が大量解雇というようなことになって、そのときに、日本語ができないとか、住宅が十分ではないとか、そういう問題が出てきている。そういうことにかんがみまして、社会統合政策を明確に打ち出していくべきではないかというのが第 1 点でございます。

2 点目は緊急の具体策でございますが、まず、1 点目は、日本語学校を活用した定住外国人のための日本語教育の実施ということで、現在生じている問題としては、解雇になった外国人が、日本語ができないために、ハローワークに行っても仕事が見つからないという状況がございます。そのためにちょっと遅ればせながらという面もあるんですが、日本語教育を提供していく必要がある。そのときに、地域日本語教室のようなボランティアを主体としたものでは十分対応できないので、この際、資格を持っている教師のいる日本語学校等を中心にこういう教育を提供していくべきではないかということでございます。100 時間の日本語教育とここに書きましたが、これは別に根拠があるわけではなく、ドイツでの 600～900 時間というところまではいかないにしても、一定程度の時間を確保する必要があるだろうということです。その際、地方自治体が日本語学校等と外国人受講者の間をコーディネートする。また、ハローワークも参加するというような形で、何とか受講者が次の仕事を見つけることにつながるような仕掛けを工夫する必要があると思います。

2 点目は、「外国人学校に対する認証制度の創設と公的助成の実施」でございます。これは、報道されていますように、この不況で外国人学校の生徒が激減しているということで、存続を危ぶまれる状況がある。それに対して、自治体などとしても助成をしたいという思いはあるのですが、憲法 89 条に言う「公の支配に属さない教育に対して、公金の支出はできない」ことが一つネックになっております。今の学校教育法に基づく学校制度の状況を緩和しても、なかなかそれに乗ってくることは難しいので、根本から流れを変えて、外国人学校に対する認証制度を法定することで、非常に条件を緩和して、それに対して自治体等が助成できるようにしてはどうかという提案でございます。

最後は、「外国人児童・生徒の多い学校に配置する外国人児童・生徒支援への助成」で、これについては、一部既に文部科学省の既存の事業もありますので、ここでは余りふれないことにしますが、これをさらに充実して、一部の地域を選択して実施するのではなく、一般的な事業に拡大してほしいということでございます。

以上、よろしくお願ひいたします。

○内閣官房長官 ありがとうございます。

では、古賀さん、お願ひいたします。

○古賀氏 連合で事務局長を務めております古賀でございます。お手元に簡単なメモを配付させていただいておりますので、それに沿ってポイントのみコメント提起をさせていただきたいと思ひます。

めくっていただいて2ページ目は、現状認識でございますので、これはもう多く申し上げる必要もないと思ひます。現下の経済・雇用情勢をかんがみ、総合的な経済対策が必要であろうということでございます。

3ページ目が、私たちの考える総合対策のイメージ図でございます。とりわけ、下段にございますように、5つの切り口から提起をさせていただいております。「事業再生強化」「信用収縮対策等」「株主主権主義からの転換」「内需主導型経済への転換」、そして、最後が、私たちと最も関連する「雇用・生活のセーフティネット強化」でございます。その中、○印で4つ挙げておりますが、「雇用の維持・創出に向けた対策強化」で3項目、「社会的セーフティネットの機能強化」で6項目、そして、「失業者・低所得層に対する住宅保障」、並びに「就学援助、奨学金等の拡充」でございます。

そして、4ページ目に、現下の情勢も含めて、我々として特に重視すべき政策を4つまとめさせていただきました。1つは「就労・生活支援給付制度（仮称）の創設」でございます。私ども連合では、この制度の創設を私どもの政策として4、5年前から打ち出し、提唱をしております。雇用保険制度によってカバーされない働く者、働く人たちに対し、職業訓練受講等々を要件に、必要な給付等の支援の仕組みづくりでございます。2つ目は、生活保護制度の見直しで、住宅、医療費、介護費、これらの補助制度をきちんと創設をし、生活保護制度を最低生活保障制度に再編をする必要があるのではないかとと思ひます。3つ目は、「職業能力開発の充実」でございます。社会の求めるニーズ、あるいは企業のニーズに対応した多様な職業訓練、あるいは長期化による高度な訓練の充実、これらのためには、勿論民間がやる必要があるものもありますけれども、公的な職業訓練、施策の強化が必要ではないかとと思ひます。4つ目は、「新たな雇用創出」ということで、私ども連合としては、「180万人雇用創出」を提唱しているところでございます。そして、最後は、「ハローワークの機能・体制の強化」です。急速に悪化する雇用情勢の中で、ハローワークは繁忙をきわめています。今まさに全国のネットワークとしてのハローワークの機動性が問われているし、そういう意味では機能・体制をより強化していく必要があるのではないかとと思ひます。

5ページ目には、先ほど申し上げました1番目の提言「就労・生活支援給付制度（仮称）の創設について」の制度の概要、あるいは制度のイメージについてお示しをさせていただきました。是非御参照をお願ひしたいと思ひます。

また、6ページ目、最後のページには、「180万人雇用創出プラン」の概略について、

幾つかの分野等々で我々なりの雇用創出プランということでお届けをしております。

最後になりましたが、もう私が言うまでもなく、日本は諸外国と比べても、雇用されて働く者の比率が非常に高い、いわば雇用社会と言われるのが日本の国の特徴だと思います。したがって、雇用や労働が不安定になれば、それは働く現場だけの問題ではなく、日本社会全体が不安定になっていく。そのことを改めて認識をする必要があることを最後に申し上げ、私からの課題提起にさせていただきます。

ありがとうございました。

○内閣官房長官 ありがとうございました。

では、小杉さん、どうぞ。

○小杉氏 20年、もうちょっとかな、私は、若者が職業的に一人前になる過程の調査をずっとやってきました。その中で、2003年から始まった自立調整プランがやってきたことは、若者の雇用に対して非常にプラスだと思います。方向としては、ここで作されたツールをきっちりと成果の上がるものに拡大していくことが大事だと私は思います。今、大学の2年生、3年生が異様に不安がっています。就職活動も前のめり、前のめりになってきます。そこにあるのは、日本の雇用の仕組みに対する不安なんですよ。それはそこに書きましたけれども、学卒一括採用が基本で、ここをうまくいかないと後々まで生涯にわたって、私のやった調査の中でも、本当に後々までその影響が出るという、そういう仕組みの問題です。その若者たちが、ちょっと前に「年長フリーター」という言葉も流行りになりましたけれども、そういう層になっていく。その再来がこの経済危機でも考えられるわけで、そういうことをある意味ではよくわかっている若者たちこそ不安になっているという状態です。

それに対してどういう手を打っていくか。ジョブ・カードが年長フリーター世代に対する政策として打ち出されたところです。これを今の方向で実践的な能力をつける。そして、それを交渉して企業の中でも外でも本人の能力がきっちりと評価できるようにするという仕組みを強化していく。さらに、受講期間中の生活費の面倒を見るというようなところまで含めて、今の方向が間違いのない方向で、これを是非拡大していただきたいと思います。

さらに、次のページに書きましたのが、今後のさらなる拡大の方向として、地域の産業政策と連動するような形で、若い人こそ、これからの雇用を担うところなので、これからの雇用、それも、地域ごとに実は経済状況はものすごく違ってしまっていて、求める方向が違ってくると思います。そこと連動していくことです。都道府県レベルのことになるかと思いますが、そこで、これから必要とされる能力を育てる仕組みとして、ジョブ・カードをもっと活用できないか。さらに、ジョブ・カードの特徴は、認証された能力です。その能力は、要するに、質の保証がされているわけです。ということで、違うところで受けた訓練も、質の保証はあるので、組み合わせれば、さらにもっと大きな資格なり、あるいは高等教育の卒業単位なりに連動していくことができるわけです。そういう特徴を生かして、言うなれば、地域の職業カレッジといいますか、それぞれの都道府県の中で様々なところ

が能力開発の仕組みをつくっているわけですね。それを連動させて、その地域の産業政策に合わせて、それぞれが得意な能力開発のツールを提供していく。それを組み合わせることによって、若者にとってみれば、結果、幾つかの現場での実習も含めていろいろ経験することで、実は学校を中退してしまっていて、卒業資格がないという子に対して、そういう能力をつけたことで、これは高等教育卒業レベルですよというような認証を出すことができる。これは、ほかの国ではNVQとか、いろいろな形でやられていますけれども、職業経験とか教育による能力と学校教育の水準との連動を図って、働く側、やりたい側にとってもプラスになるというふうな形にすることです。

もう一点申し上げたかったのは、もっと能力が低い段階で学校を離れてしまった若者に対して、今国会で青少年総合対策推進法が出ていると思いますが、その中でやっているのは、教育と福祉と保健、医療、矯正、それぞれの地域の資源をネットワーク化して、その中で落ちこぼれてしまいそうな子どもたちを救っていくという仕組みです。ここで特にこういう仕組みがうまく機能すれば、実は学校中退は、無業になったり、フリーターになってしまったりする一番大きな契機の一つなんですね。この中退を、中退させないで済ませることができる。学校教育の中に、それ以外の経験を持った人たちが入ってきて、社会環境の修復から始めて様々な対応ができるわけです。中退させない仕組みができる。学校できちんと能力をつけさせられる。あるいは、うまくいかない子どもの中には、実は親の貧困を背景に持った人たちがたくさんいるんですね。こういう若者たちを早い時期に見つけて、能力が身につけられる環境に持っていく。それによって彼らはもっと力が発揮できるのではないかと。この2点について、私は是非お願いしたいと思います。

○内閣官房長官 ありがとうございます。

清家さん、お願いいたします。

○清家氏 学会のシンポジウムとかこういう場で、最後の方に発言すると、いいことと悪いことがあるんですけども、いいことは、前に発言した人の言ったことを批判することができるというのがありますが、悪いことは、前にいいことを全部言われてしまうということで、残念ながら、今までに発言された方のことは全部私賛成ですので、いいことは全部言われてしまったわけですが、少し残っていることだけお話しします。

これは釈迦に説法ですが、雇用問題を考える際に、まず、一番押さえておかなければいけないのは、雇用は生産からの派生需要ですから、つまり、企業はものやサービスするために人を雇うので、その意味では、ものやサービスも、生産が回復しない限り、雇用問題の本格的な解決はあり得ない。その意味では、雇用問題の解決の大もとは景気回復、できるだけ早く生産活動を回復していただくということで、それまで、できるだけ企業が雇用を維持するようなことを助ける。あるいは、様々なセーフティネットを整備することについて、今まで皆さんがおっしゃったことは、全くすべて私も賛成でございますので、そこは繰り返しません。

そういった、今、緊急の雇用対策をやるときに、一つ押さえておいていただきたいなど

思うのは、そういう緊急の目先の雇用対策であっても、それは、中長期の日本の雇用のあり方を意識した対策であってほしい。それと整合的である。あるいは、場合によると、緊急対策の中に中長期の雇用の構造改善を前倒しで行うことが大切だと思っています。幾つかありますけれども、いずれにしても、中長期的な雇用のあり方を考える際の大前提は、日本の産業が高度化し、それから、高齢化していく中で、一人一人の能力をいかに高めていくかという、いわゆる人的資本投資という考え方と、それから、もう一つはそうやって高まった能力を、性別とか年齢にかかわらず活用できるような能力の活用法という点だと思います。

その点で、特に今大切なのが、先ほど来お話に出ているような、1つは若年の、特に非正規で働いている方々の能力開発だと思います。お配りしたレジュメの2ページ目に「若年層における非正規雇用比率」の図がございます。直近では、20代前半の人の4割ぐらいが非正規で働いているわけですね。勿論、この中には学生のアルバイト等も含まれる可能性はありますが、従来であれば、例えば20代の後半は、会社に雇われて、一番基本的な仕事能力を身につける時期なわけですが、これは90年代には、まだ、その中で非正規の人は10%台だったわけですが、最近では、20代の後半という、恐らく人生の中で、一番しっかりと企業の中で能力を身につけなければいけない時期の人たちでも、4分の1から3割ぐらいの人が非正規にいるということで。実は、これは今回の経済危機が始まる前に、あそこにいらっしゃる吉川さんのお手伝いをして、社会保障国民会議で議論したときにも、若者の多くが、しっかりと能力開発のチャンスを与えられない非正規の仕事で働き続けているのは、日本の将来の人材の空洞化という意味でも非常に大きな問題だという危機意識を述べておりました。それに基づいて、実は政府には若者の能力開発についての工程表をつくっていただいたわけですが、その後、そういう非正規の仕事に就いていた若者の中には、非正規の仕事さえなくなった人たちも出てきているわけですね。

そういう意味では、ここで、むしろピンチをチャンスに変えるというか、この際、そういう若い人たちに、例えば仕事をしないでも、しばらくの間生活に不安がない形で自分自身に投資をする、能力を身につける機会を与える。今まで皆さんがおっしゃっていただけけれども、それをしっかりやることが大切だと思います。ここで、大切な考え方は、そういう若者の能力開発は投資だということなんですね。自分自身についても、将来の所得の向上とか、あるいは、雇用の可能性を高めるという意味で投資であって、その意味では、若い人たちに対する訓練の間の生活費とか、あるいは訓練費の助成も、勿論、一部は給付もあっていいと思いますけれども、貸付というような形をとって、彼らが将来それを投資の収益として回収するんだという視点を持つことが大切だと思います。

同時に、これは社会全体も費用を負担するのですけれども、それは今は費用かもしれませんが、将来は社会全体の生産力が高まり、あるいはそういう若い人たちがしっかりと老後の所得保障が得られるような年金の保険料も例えば納められるとか、そういう仕事に就けることで、社会全体もその将来の利益を得られる、あるいは将来のコスト増を抑

えられるという意味では、社会全体にとっても投資になるわけですし。その意味で、まず、若い人たちへの能力開発を投資という視点でとらえてしっかりやることは大切だと思います。

もう一つは、そういう若い人たちが例えば余り極端に忙しく働かなくても済むように、あるいはそういう若い人たちの社会保険料の負担等が余り重くなったりしなくて済むようにするためにも、実はこれから少子高齢化が進む中で、働く意思と仕事能力のある高齢者ができるだけその能力を發揮できるような社会をつくるのが大切になってくるわけです。さっき見ていただいた図の下の方を見ていただきたいのですが、これは、先進国の中で、60代の方がどのぐらい働く意思を持っているかということを示す指標です。詳しくは申しませんが、例えば60代前半の男性で見ますと、日本の場合は、まだ7割以上の方が働く意欲を持っておられるわけですね。ヨーロッパ諸国などに行きますと、ドイツなどが4割ぐらい、フランスなどはもう2割を切っているわけで。そういう意味では日本は高齢者自身が非常に高い仕事能力を持っておられるのと同時に、高い就労意欲を維持されているわけで、この方々の能力をもっとしっかりと活用できるような仕組みをつくっていくことが、特にこれから中長期的に日本の経済活力を維持するためには大切です。

高齢者雇用安定法という法律が改正されて、2013年度までには、65歳までの雇用を確保する義務が日本の雇い主には生じているわけですが、まだまだ、そのところは、定年後の再雇用とか、あるいは賃金が大幅に下がるというような形で、労働条件が非常に悪くなってしまったり、あるいは培った能力が十分に生かせないような働き方になってしまったりしているケースが見られるわけで、私は、今すぐは無理だと思いますけれども、長期的には、年金の支給開始年齢が65歳になるころには、定年の年齢と年金の支給開始年齢をできるだけ接続するような形で、少なくとも65歳までは現役で働いて、日本の経済社会を支えていただく。まさに、それ自体が、先ほど言いましたように、働く意欲の高い高齢者にとっては生きがいにもつながってくるわけですから、そういう仕組みを早急につくっていく必要があると思います。

最後に1つだけ付け加えさせていただくと、こういうような話は、最近ではOECDとか、EUとか、そういうところからも非常に興味を持たれているんですね。あるいは、アジアの日本を追いかけるように高齢化している国でも、日本の生涯現役のモデルを参考にしたいて考えている国も多いわけで、これはある意味で言えば、夢のある雇用課題というか、日本発の日本型の高齢社会モデルをつくることもできるわけで、この辺についてもしっかりと今から前倒しでやっていただきたいなと思っております。

ありがとうございました。

○内閣官房長官 ありがとうございました。

それでは、お待たせしました。山田さん、お願いいたします。

○山田氏 山田と申します。

私の方からは、「求められる雇用対策」としまして、まず、前提となる経済・雇用情勢

について若干コメントをさせていただきます。当然、清家先生がおっしゃいましたように、雇用は生産の派生需要ということでございます。図表1をごらんいただきますと、総理が最初に申されましたように、今回、非常に危機的な形で生産が落ち込んでいるわけですが、この後、若干生産水準は上がると思えますけれども、恐らく、ピーク対比で2割から3割低いまま1年ぐらい推移する可能性が高いのではないかなと考えてございます。これは、外需主導で回復してきておりますので、アメリカを中心に海外経済が厳しいということですので、それを前提に対策を考える必要があるのではないのかなということが、まず最初に申し上げておきたいこととございます。

それと、もう一つは、これだけ長期化するのには、産業構造そのものがこれまで非常に製造業に依存し過ぎた部分があったのではないかと。そういう意味で非製造業の活性化を今回本気で考えていく必要があるのではないかと。そういう意味で1ページ目の2.のロ)に書いてございますが、抜本的な雇用政策としては、産業構造の転換を進め、職業訓練により労働移動を促進することが最も重要だと認識をしております。

以上を前提に、御提案したいことを次のページをごらんいただきたいと思います。当面の対策と構造対策、2つ載せてございます。

1点目に、当面の対策ということで書いてございます。これは2点ございまして。1つは、これは既に与党のプロジェクトチームで検討が進んでいると聞いておりますけれども、非正規労働者の方々、あるいは長期失業者に対する新しいセーフティネット、いわば雇用保険と生活保護をつなぐ仕組みを早期に是非実行していただきたい。ただ、このときに申し上げたいのは、職業訓練は意味があるものにするためには、雇用の受け皿を明確にして、いわば現場発の訓練プログラムをつくっていかないとだめだということだと思います。当然、どういう能力が必要でないのかわからなければ、職業訓練をしても無駄になる。しかも、現場のことをわからないところをつくっても、これは有効なプログラムはできないということとございます。ロ)は、緊急対策として、先ほど大久保さんが申されたところとも関係するということで、雇用維持対策として、項目だけ述べております。

先ほど申し上げました、受け皿をつくって、現場発の職業プログラムをつくるためにはどうすればいいかというところで、その構造対策と絡まってくる(2)のところとございます。新産業育成・労働移動促進のための総合支援プログラムを、今回特に御提案させていただきたいと思っております。具体的には、その中に2つございます。1つは、まず既に今の段階で人材不足のところは、例えば介護あるいは保育というところで起こっております。ここには、人がなぜ入らないのかといいますと、例えば介護のところでは、よく言われていますように、なかなか処遇が上がらない。非常に低賃金ということでそこに定着しないということであると。既に政府の方で、報酬を上げることも決められている、そういうこともあると思いますが、もう一つ御提案したいのは、キャリアラダーという考え方があります。要は、職種をきめ細かくつくっていきまして、少しずつ能力を身につけて、次の賃金の高いところへ移っていくような仕組みですね。そういう仕事の設定と賃金が上

がっていくような仕組みをつくっていく。これは既にアメリカの方で行われておりますけれども、そういうものを参考に、是非この国でもこういう形を導入していただきたいということでございます。

それと、もう一つは、中長期に見たときに、雇用の場を生んでいくのは地方発のものを考えていかないとだめなのではないか。これは、先ほど小杉さんの方からもありましたように、雇用は基本的に地域で産業を起こして行って、その産業に必要な能力をつくっていく。ここで御提案したいのは「地域産業雇用活性化委員会」と書いてありますが、これは、例えば都道府県あるいは広域連合単位で作りまして、例えば経済界あるいはその地域の労働組合、あるいは自治体、あるいはその教育機関、そういったものが、要は産業のあり方及び雇用のあり方の企画・立案のところをここでやる。現場のことをよく知っているところでやる。そういう形で現場発、それから、地域発の産業育成雇用創出のプログラムをつくっていく。これが、まさに今、道州制という形で議論が進んでおりますけれども、中長期に見ればそこにつながっていく話ではないのかなということ御提案させていただきたいと思います。

どうもありがとうございました。

○内閣官房長官 ありがとうございました。

それでは、後半の意見交換に入ります。

総理、何かございましたら、最初に。

○内閣総理大臣 これはどなたがいいのか、清家先生かな。派遣、日雇い派遣、いろいろな意見が出ているところですが、これは派遣というのをもしやらなかったら、派遣労働は世界じゅうで起きていますから、日本の企業は間違いなく海外へ出て行ってしまう。したがって、日本の工場を閉めて、海外へ出て行ってしまふから、日本の正規雇用がさらに減るという部分がこれで。だから、これをやめて元に戻せなどという案が出てはいますが、僕はそれはくみしないのですが。海外でも同じような問題が起きているのですが、これは、この間をうまくやる中間的な生活保護とかいろいろな話が出てはいたしましたが、ここらのところは具体的にはどんな制度が最も望ましいと思っておられるんですか。

○小杉氏 これは、フランスの派遣の法律を中道さんという方の論文で読んだのですが、派遣の中に、能力開発を強制的にするような組み込みをする。派遣はそもそも新しい産業形態が変わるときには人の移動が必要ですから、その移動を潤滑にする一つの仕組みだと思ふんですね。そのためには、新しい産業形態に合うような能力を同時につけなければならぬわけで、それを派遣の仕組みの中に組み込んでいく。つまり、派遣会社は必ず能力開発をしなければならない。

○内閣総理大臣 派遣元、派遣先、どちらですか。

○小杉氏 派遣元が派遣先に対して、能力開発のための資金もそこにプラスした形で派遣元との契約が成り立っているわけで、そこでは派遣会社が基金をプールしておく。その基金の中から、能力開発をすればその基金が使えるというような仕組みを派遣の制度の中に

織り込んでおまして。そういう形で派遣はそもそも新しい産業に移るときに必要なだとすれば、最もそれがしやすい形、それを特定の個人がいろいろな負債を一人で負わなければならないような状態ではなく、会社として能力開発ができるようにしておけば、新しい産業に移るための非常に有効なツールになるのではないかと思います。

○内閣官房長官　どうぞ。

○古賀氏　現在の日本の非正規労働者は、釈迦に説法ですけれども、1,700～1,800万人、三十数%に及ぶわけでございます。その1,200～1,300万ぐらいが短時間のパートとか契約社員とか、そういうところなんですね、母数としては。派遣は確かに大きな問題に最近なっていますけれども、どうなんでしょう、常用雇用換算にしても、130～150万人ぐらいだと思っています。

現在の働き方の違いで差別されていることが3つか4つあるわけで。1つは、雇用がめっちゃめっちゃ不安定だということですね。それから、2つ目は、賃金を始めとする労働条件があまりにも格差があり過ぎる。それから、3つ目は、今、小杉さんからありましたように、能力開発や職業訓練からも排除されている。そして、最後にもう一つ付け加えるとすれば、社会保障、年金、あるいは医療、これらのことから排除されている可能性があるということですから、そのことをどういうふうに考えていくかというのが非常に大きなポイントだと思います。

加えて、派遣というのは、我々は一時的・臨時的な制度なはずなんです。それが、少し言葉が過ぎたら恐縮でございますけれども、低コスト労働者を常態的に使うような状況になってきた。したがって、その辺りからの整理はする必要があるでしょうし、我々連合としては、政策議論の中で、一般業務の登録型派遣は本当にいいのだろうか。業種ということではなく、一般業務の登録型派遣は原則禁止すべきではないかということで、現在、我々は政策としてはつくり上げていることも御報告をしておきたいと思います。

以上です。

○内閣官房長官　どうぞ、大久保さん。

○大久保氏　今の派遣の問題でございますが、私は、派遣制度、派遣という仕組みは、ある部分を改定すると、実は非常に有効な方法になると思っています。派遣というのは、ある会社で契約が終わったときに、素早くほかの会社に紹介するのが本来派遣の機能なんです。もう一つは、その人たちを代わりに訓練するという機能を持っているわけです。紹介と訓練の機能が発揮できるように法制度を整備する。それは、1つは、派遣会社が、今、誰でもできるのに近いぐらい登録制ですから、それで、免許をやって、その機能を果たせる人が派遣会社を運営すること。もう一つは、派遣先責任の問題で、契約を更改しないというときには、一定の早い段階で、1か月なら1か月前で言わなければ、それはペナルティを払わなければいけないという形に派遣法の中で、条文の中で派遣先責任を明確にすることができれば、私は派遣は機能すると思っています。

ちなみに、派遣に関する時給料金は、パートタイマーやフリーターの平均的なものより

も高いので、別に非正規の中ではやや高い料金のところには派遣は位置づけられていますが、さらにその上でスキルが上がれば、派遣料金も上がるという構造をつくることも、併せて大事なことだと思っております。

○勝間氏 あと1点補足させていただきたいのですけれども。

○内閣官房長官 どうぞ、勝間さん。

○勝間氏 先ほどの海外に出るといった話があったんですけれども、日本の国内産業の構造的な問題は、どちらかというと内需産業の過当競争ですので、逆に、あまりにも人件費、最低賃金等が安過ぎるがゆえに、売価を抑えて、それゆえにワーキングプアみたいなものを非正規労働者として生んでいますので、実際にもし最低賃金の引き上げがあった場合に、確かに海外に逃げるような工場は出るかもしれませんが、国内の大半のいろいろな産業において過当競争が緩和をされて、労働条件がよくなるという可能性も捨て切れなないと思っておりますので、それは国内産業、国外産業を分けて施策を議論した方がいいと思っております。

○内閣総理大臣 最低賃金を上げれば、全体がよくなる。そんな簡単な話ではないよ。

○勝間氏 そんな簡単な話ではないのですけれども。ただ、必ずしも海外ばかりの話ではなくて、国内の過当競争の緩和という観点から、最低賃金の引き上げも考慮に入れるべきだという提案です。

○内閣総理大臣 国内の過当競争の緩和のためね。

○勝間氏 はい。

○清家氏 今言われたこと全部僕も賛成なんですけれども。ただ、労働条件、賃金とか雇用形態は民間の労使が決めることですから、なかなかすぐに規制することは難しいと思いますが、政策的にまずできるのは、社会保険の適用の拡大だと思うんですね。つまり、非正規労働者、さっき古賀さんが言われたように、実は派遣も重要ですけども、パートとか契約労働者とかアルバイトとかそういう人の比率が非常に増えているわけですが、その人たちのかなりの部分が例えば厚生年金に加入していないということは、その人たちの老後の所得保障がないということですから、それは非常に困るわけですね。実は、そういう年金制度等は、正社員を前提につくられていましたので、非正社員が経済的な理由で増えてきた中で、その人たちに適用が拡大されないと、企業等に雇われて働いている人のかなりの比率が、老後の所得保障なしで年をとっていつてしまうというようなことになるわけです。

もう一つ別の面で言えば、その人たちに例えば年金の適用がないということが、制度的にその人たちを安い労働力にしているわけですね。つまり、年金の保険料を払わなくてもいいからパートを雇うという企業がたくさんあること自体が非正規労働を増やしているわけですから、そういう意味でイコール・フッティングの点から言っても、政策的にできることはできるだけ速やかに非正規雇用の人にも社会保険の適用を拡大していく。雇用保険については、今回、雇用保険法の改正が多分成立するでしょうから、成立すれば、非正規の人にも雇用保険の適用、あるいは給付が拡大するのは一歩前進だと思いますが。

さっき麻生総理が言われたように、働き方そのものとか、労働条件そのものを規制するのはなかなか難しいし、また、副作用も多いわけですが、一方で、働き方にかかわりなく、少なくとも公的なルールとか、あるいは公的な制度は同じように適用するという事は、これは政策的にできるわけですから、それを是非速やかにやっていただくことが大切ではないかなと思います。

○山田氏 私もコメントをさせていただきたいのですけれども。派遣問題を始めとした正規・非正規問題ですね。これは私自身は、これまでの日本の労働システムは基本的には正社員をいろいろな形で基本にしてきたということですのでけれども、これだけ国際競争が激しい中で、いろいろな働き方が既にあるし、今後も広がっていくことを前提に考えていかないとだめなのではないかなと思います。

基本的に、労働市場は、私は3つの条件が要ると思っています。それは、フレキシビリティ、柔軟であり、それから、フェアネス、公平であり、セキュリティ、きちっとした失業等のときの保障がある。こういう仕組みをつくっていく。これを正規・非正規関係なしにつくっていくということですね。これが、これまでは正規中心につくってきた。

ですから、これからは、派遣をなくすというよりは、派遣を認めるけれども、そのときの最大の問題は、まさに賃金格差であったり、職業能力の機会の格差があるということですので、ここをなくしていく。勿論、これは簡単な話ではない。実は、この非正規問題は正規問題でもあります。正規についても、いろいろな条件を場合によったら下げるという選択肢も出てくるのだと思います。そのとき、私は、実はこれは単なる労働市場だけの問題ではない。例えば具体的に言いますと、正規・非正規の格差を是正していくときに、40歳ぐらいの方の賃金が場合によったら、正社員の方の賃金が下がることあり得ると思います。

そのときに最大の問題になってくるのは、子どもの教育費であり、住居費なんですね。これが恐らく欧米に比べて、日本はいろいろな形で非常に私的なところに負担が行っている。特にヨーロッパなどでは、かなり公的なところでやっていると思います。特に子どもは公共財というような発想もあります。それから、住居も最低のところは国が保障する。そういう形の考え方に転換していく。そうすると、逆に、正社員の方で賃金が少しぐらい落ちても、実質的なコストはそれほど下がらないということなのかなと思います。そういう形で、社会政策全般を変えていく中で労働市場全体を変えていく、そういう中で雇用全体を生んでいく、そういう発想が私は必要だと思います。

○清家氏 僕は、今、山田さんが言われたことは、基本的には賛成です。特に年功賃金をもう少しフラットにしていけないと雇用が伸びていかないということもあると思います。ただ、一方で、個人の能力開発を考えたときには、先ほどもちょっと申しましたが、一番大切なのは長期の雇用を前提にして一つの企業の中でじっくりと人を育てていくというのが、これは一番重要な柱ですので、そこのところを崩してしまって、全部流動化させて、社会的に訓練しようというのは、これはちょっと危ない発想なので。まさに、今、正規の

長期の労働者だけが中心になっているところの問題は確かにあるのですが、そのところが持っているメリットもしっかりと確保した上で、非正規の人たちの条件を上げていくという考え方に立たないと。特に今のような時期に、例えば非正規の人の雇用機会をもっと増やすために、正規の人の雇用をもっと流動化するとかというような話が出てきますと、雇用全体がメルトダウンしてしまうおそれがありますので、私は、人材をつくる基本は、これは民間企業でも役所でも同じだと思いますけれども、志を持った人を長年にわたって雇って、その中で訓練していくということだと思いますので。ただ、そのトラックになかなか乗れない人をきちっと社会全体のコストで育てるようなプログラムをつくっていくことが大切ではないかと思っています。すみません。これは全然批判しているわけではないです。

○内閣官房長官 御質問はありませんか。

○財務大臣兼内閣府特命担当大臣（金融・経済財政政策） この中に、若者にチャンスを与えるために、若者に投資しろという話を書いてあるんですが、この教育の重点配分とかそういうのをもう少し詳しくお話しただけないでしょうか。

○勝間氏 今、対GDP比で日本の教育費が約3.4%、OECD諸国の平均は5.0%になっています。確かに、日本は相対的に子どもの数が少ないというのもあるのですけれども、特に、例えば小中学校ですと、諸外国は30人学級が平均ですが、日本ですと、まだ40人学級が残っているということ。加えまして、高校・大学の学費において、日本以外の先進国ですと、国公立においてはかなり無料の国が多いんですが、日本はいまだに国立大学は54万円ということで平均として課しております。結果として、今、世帯年収の中央種が460万円台ですので、その460万円以内の家計において、54万円の学費を払って、さらに子どものいろいろな負担をするのはかなり重くなっているんですね。結果として、低所得者、中所得者の家庭が、子どもが高等教育を受けることができなくなっていて、そこで格差の膠着が起きております。

ですので、教育費についてはなるべくすべてとは言いませんが、最低でも国公立の高等教育においては、かなり低廉で受けられるようにしないと、若者たちが活性化しないということをここでは申し上げたいと思ってつくりました。結果として、OECD諸国の中では、対GDP比での教育費が最低水準なんですけど、逆に、家庭が払っている教育費は上から2番目なんです。その分、家計に教育費が全部しわ寄せが行っているという状態になっています。それを是非もっと国から出すような形で補っていただけると、若者でもっと人材開発を社会人から後にやるよりは、学校時代にやっていた方が、より中長期的に見たときに、実はその方が回収を早いということを訴えたく、こちらの資料をつくりました。

○内閣官房長官 どうぞ。

○小杉氏 私の資料で、「若者の学歴とキャリア」という図を載せたんですが、学校教育と卒業後に正社員になって定着できるかどうかというのは大きな関係がございまして。今の勝間先生の理論を補強するようなどころなんですけど、学校教育をどこまで受けたかとい

うこと。中退の人が不安定雇用にずっといると。29歳までの卒業後、しばらく10年ぐらいたった間の話ですけれども、学歴が、男性にしる女性にしる、高等教育を卒業した人は、就職してずっとその会社に定着している割合が非常に高いのですけれども、学歴が低い、特に中退が一番悪いですけれども、東京都の中では、高卒でも女性の場合は、不安定雇用ずっと就くというような状況になっています。学校教育は非常に大事で、特に東京都のような構造ですと、高等教育を受けるかどうかというのが、安定雇用に入れるかどうかの大きな境目になっているという状態があると思います。

○内閣総理大臣 これは職種は関係ないですか。

○小杉氏 そこでは職種は入れていません。雇用形態だけで取っていますけれども。あと、それは地域によって違うところがありまして。東京の場合には、すごくそういうことが大きいんですが、例えば北海道のようなところだと、人文社会科学系の大学を出ても、実はずっと不安定雇用のままだとか、そういう状況があります。地域の産業状況との関係がありますが、基本的には高等教育は非常に重要だと思います。

それから、教育のあり方も問題なんですね。実は最近までは、工業高校の就職状況はすごくよかったんですね。かつ、学校在学中に現場を経験するようなことも随分組み込まれておりまして、産業の伸びと工業高校就職率がすごくうまくいっていた。ここに来て、急激に自動車とか電機とか、採ってくれるところがなくなったので、これから大きな転換が起きますが、学校教育の中で、どれだけ地域の産業の需要にうまく対応した教育をしていくかというのはとても大事なことで、日本の場合には、専門高校、工業高校は非常にうまくやっていたんですが、それ以外のところでいろいろな問題があって、特に大学の人文社会科学系の教育が産業界の需要との関係がほとんどないまま来てしまったので、教育は重要なのですけれども、教育自体の方の変化も必要だということを申し上げたいと思います。

○古賀氏 関連して、よろしいですか。

○内閣官房長官 どうぞ。

○古賀氏 まさに関連する、直結はしないんですけれども、就職氷河期がありまして、その人たちが定職に就けない人たちが今30代半ばを超えているわけですね。その人たちを何とか社会というか、きちんとそういう定職に就かそうというNPOの方たちと話しておりましたら、職業訓練とか能力開発のレベルではなくて、まさに人の話をじっと聞く、あるいは研修をする、そのこと自身が苦痛で、すぐ席を立つとか、そういう方が増えているみたいなんですね。

そういう意味からすれば、本当に組織の中でとか、あるいは会社の中だったら会社の中で、会社だけではなくて、そういう組織の中で秩序、あるいはそういう組織の中で自分はどんな役割と責任を果たすのかというふうな、どうも、そういう基本的なところがかかなりいろいろな意味で障害になっているという話を、それは全部ではありませんけれども、お聞きしまして。まさに、先ほど清家先生からもありましたし、幾人からかありましたように、本当に人材の空洞化みたいなことが将来起きてくることは、非常に日本社会全体にと

っても大きな課題であるという意味からすれば、本当に若者に対する投資とか、教育とか、これは本当に重要だとつくづくとそのとき思った次第でございます。

ちょっと直結はしませんけれども、そのような意見も申し上げておきたいと思います。

○勝間氏 1点だけデータを補足させていただきますと、阿部彩先生の調査で有名になったんですが、今、大体15%ぐらいの子どもが相対的貧困状態の子どもで生まれている。ところが、普通の諸国においては、それが税前と税後でかなりパーセンテージが変わりまして、大体20%とか平均であるんですけど、それが税配分後に普通下がるんですよ。ところが、日本の場合には、税金とか保険料を配分後に、貧困家庭の子どもの数が上がってしまうんですね。それがOECD諸国唯一の国だという衝撃的なデータがありまして。どうしたらそういう低所得家庭、貧困家庭に生まれた子どもたちをもっと守れるかということについては、これは喫緊の課題ですし、是非、緊急政策の方に入れていただきたいと思っております。

○内閣官房長官 どうぞ。

○北脇氏 今日の話は、雇用全般の話ということで、特に定住外国人に特化した話は余り出てないかと思うんですが、私の方からお願いしたいことは、定住者とか、日本人の配偶者等というような在留資格で今日本にいらっしゃる方々は、今、就労に制限がないわけですので、そういう方々については、今後の雇用政策を講じるときにも、日本人と外国人ということで区別なく対応していただきたいと思います。その上で、特に外国人であるために日本語が十分でないとか、そういう事情もありますので、職業訓練の中に、外国人に関しては日本語教育を付け加えるとか、そういうことも是非お考えいただきたいと思います。

○内閣官房長官 どうぞ。

○大久保氏 これまでの不況時と今回の不況時と今回の不況時でははっきりと動きが違うことがございまして。過去の不況時は、下り坂になると、大体パートタイムをやっていた女性が失業した場合に、仕事を探すのをあきらめるという傾向が強かったのですが、今回の不況時は、割と反対の傾向が出ておりまして。家計の財布を2つにすることで、家計としてのリスクを分散しようということかもしれませんが、むしろ積極的に働こうという女性が増えてきているということがございます。それに伴って、待機児童問題もより深刻になってきていますし、その周辺のなもとともあった延長保育とか、幼児保育の問題などに関しても、むしろニーズが強くなってきているんですね。この女性の問題については、景気のいいときは助成化は進むのですが、景気が悪くなると、急速に民間比のトーンが落ち込んでいって、何度も同じことを繰り返しているようなことになっておりますので、託児所の環境の問題も、雇用対策の一環としての視界の中でも今回是非考えていただきたいと思っております。

○内閣官房長官 どうぞ。

○清家氏 同じことなんですけれども、こういう状況になると、さっき申し上げたような高齢者の就業や雇用の促進はそれどころではないだろうという話がどうも出てきやすいの

ですけれども。しかも、65歳までの確保義務がもうできているので、一段落という感じになっている部分があると思いますが、実はそうではなくて、これから高齢化は本格的に進むわけですね。しかも、今はもう団塊の世代の49年生まれの人が今年60歳になりますので、そういうことを考えると、中長期的には必ずこの人たちの能力を活用していかないと日本の経済社会は持たなくなりますし、それから、若い人たちの負担を軽減するためにも、働く意思と仕事能力のある人が能力を発揮できるような仕組みをつくるのは早急にやらなければいけないことなので、是非、若者対策と併せて、生涯現役社会をつくる仕組み、あるいはそれは、勿論、啓蒙も大切ですし、少し時間をかけて中長期的に、65歳まで例えば定年を引き上げるといようなことを、これは労使でまず議論をしていただく必要があると思いますけれども、合意形成を図っていくようなことも大切だと思います。

これは、さっきも言いましたが、実は日本はその点でとても進んでいるわけで、世界じゅうからもポジティブに評価されて、注目されていますのでね。それを本当の意味でグローバルスタンダードにできれば、これはとても夢のある話でもありますし、舛添大臣も人生85歳ビジョンをつくられたと思いますが、そういうのを是非この時期だからこそ政府を挙げてやっていただきたいなと思います。

○内閣官房長官 どうぞ。

○吉川議員 皆様方のお話を伺っていて、私、ほとんどすべて賛成です。非正規雇用の問題、高齢者の問題、若者の問題、あるいは子どもの問題、すべてではないですが、広い意味での社会保障制度、セーフティネットとしてもっと充実しなければいけないと、そういうことがあると思うのですが、その点で、私は、皆様方が今日指摘されたことを実現するためにも、その基礎となるインフラとして社会保障番号、カードが必要だということを目指したいと思います。勿論、今回の経済対策には、番号をすぐにつくるわけにはいきませんが、是非とも、そうした番号とかカードを将来導入するといようなことも視野に入れながら、できるだけ今日御指摘のあったような問題を解決するための制度の改善を図っていただきたいということを申し上げたいと思います。

○内閣総理大臣 社会保障番号というと、とたんに背番号とか言って反対する連合としてはどうでしょう。

○古賀氏 いやいや、我々は大賛成ですよ。

○内閣総理大臣 時代が変わったね。

○古賀氏 ずっと前の政策からやっていますよ。それはちょっと違う団体のことを言われているのではないですか。

○内閣官房長官 ありがとうございます。

総理、何か締めくくりによろしゅうございますか。

○内閣総理大臣 ありがとうございます。

さっきの小杉さんの話ではないけど、派遣労働というのは、炭鉱やなんかはみんなそうだったんです。私らのところはほとんど派遣労働ですから。貝島炭鉱を始めああいったと

ころはみんな派遣労働をやっておられた、江戸時代で言えば口入れ稼業、炭鉱で言えば納屋制度。納屋頭の人たちが貝島炭鉱をやっていて。地主から始めた明治、麻生、いろいろ生い立ちはそれぞれ違うのですけれども。その納屋制度はいわゆる派遣元ですよ。その派遣元が、明治鉱業の赤池炭鉱に行けど。そこでこの切羽が終わったら、その次のあれまでないからといって、貝島が3か月後に始まるから、それまでの3か月間は同が食わせた。同というのは、いわゆる納屋が食わせたわけです。だから、それは派遣元がしっかりしておったわけですよ。今の派遣元は、ちょっとそここのところが何となく資金がないのか何が無いのか、僕にはちょっとよくわからんね。だから、何となくそここのところが、そういうものは昔からあるものだと思って、私らはそういう地域から育ってきたのですけれども、最近の派遣の話をついろいろ聞くたびに、派遣元が何となく安易なのかなという感じは正直するんですけれども。

いずれにしても、これは法律的なところも含めて、これは世界的にみんな悩んでいる問題でもありますので、日本だけですぐ答えがあるわけではありませんが、今、フランスの例を引かれた。その間にスキルアップするためにどうするか。雇用調整助成金などは大幅に増えることになりましたけれども、こういったようなものの中にスキルを上げるのですけれども、その前に、古賀さんの言われた、じっと座って聞く才能がない。これは多分学校教育で、文部大臣経験者はここにずらっといますけど、何となくそこらのところは、一番最初のところに遡って問題なんですかね。会社へ入って一番最初はそこからで、大体試験をやっているときの態度を見ながら、これはだめというのは、その段階から、これは上には行かんとか、一月も新入社員教育をやっていれば大体見えてしまうという話を、企業の人事部の人はするけれども、多分今言われたような話なんでしょうね。

ありがとうございました。

○内閣官房長官 どうも、今日はありがとうございました。限られた時間ではございますが、非常に貴重な、今の日本の社会を巡るいろいろな課題を一遍に出していただいたような気がいたしました。大いに我々は参考にして、政策立案に生かしていきたいと思っております。これからも、またいろいろ御相談を申し上げたり、御意見を賜ると思っておりますが、どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

ありがとうございました。