

人材力強化・雇用制度改革について

平成 25 年 3 月 15 日

テーマ別会合主査

長谷川 閑史

日本の人口は、2010 年をピークに減少に転じ、2050 年には 1 億人を割り込むものと予想されている。さらに、経済停滞や円高・デフレ・厳しい規制等が相まって日本の市場を相対的に魅力のないままに放置してきたため、海外からの留学生や高度頭脳・技能労働者にとっても魅力に乏しい国／都市になってしまっている。加えて、高等教育改革の遅れからも、学生の質と意欲の低下は看過できない状況に至っている。とりわけ、理科系を専攻する学生数が減少し日本のイノベーションを担ってきた研究者・技術者の質・量の低下が懸念されている。

人口減少とそれに伴う投下労働力の低下は、日本の経済・競争力を低下・低迷させる根本的な要因であり、人口減少に歯止めをかけ、一定の人口規模を保持していくことは日本の競争力を維持・向上していく抜本的な対策の柱の一つである。

そのためには、あるべき人口規模を明確に示した上で、継続的に発展していく国家ビジョンを早急に取りまとめると同時に、並行して「合計特殊出生率 2.1 の早期達成」を目指して人口減少に歯止めをかける対策を講じる必要がある。

1. 少子化対策の推進

先に述べた通り、人口減少に歯止めをかけることが、経済成長の抜本的対策の第一歩であると同時に、子供を増やすことは経済成長の乗数効果も高い。とりわけ 20 代-40 代の人々の雇用を増やし所得を向上させ、消費活力を持たせる施策が重要であり、後述する女性・若者雇用のあり方と併せて提言する。

【KPI】

○2018 年までに待機児童ゼロ（ゼロ達成に向けた今年度以降の年度目標設定と評価）

【重点施策】

- 幼児教育・保育の整合的な実施に向けた補助金の一元化と資格の相互乗り入れ
- 各自治体の創意工夫にて解決できる体制づくりを可能とする予算配分（国は“Do Not List”のみ提示）
- 各自治体の取り組みに対する第 3 者モニタリングを行い、実績に応じたインセンティブの導入
- 民間企業参入のイコールフットイング
- 認可保育所より規模等の小さい多様な保育施設への支援、保育士補の導入（子育て中、子育て後の女性に一定のトレーニングをして資格付与）などを含む地方自治体独自の取り組みを早急に支援

【具体策】

① 子育て支援産業の構築と若者・女性の働きやすい環境づくり

- ・ 子育て支援対応企業(子供手当／20-40代の賃金カーブを高くする／企業内保育所設置等)への税制優遇
- ・ 子育て支援産業からの税収を財源とした不妊治療への補助、小学校給食の無償化、子育て支援NPO／NGOへの寄付税制の拡充、子育てクーポンの支給、幼児医療費の減免
- ・ 女性研究者・教員・技術者の雇用拡大とその支援(子育て・職場復帰支援、ワークシェアリング、雇用形態の柔軟化)
- ・ 祖父母からの子・孫への所得移転の税軽減の拡充

2. 教育制度の改革

【KPI】

○世界大学ランキングトップ100に10年で10校

○TOEFL平均点数を80点

○外国人留学生30万人、海外への留学15万人

【重点施策】

- 既存の組織を前提としない大胆な大学改革を促進する観点から、年俸制の導入など脱公務員型の人事・給与システムの構築を図る。また運営費交付金の選択的に配分される部分(現在約9%)の比率を大幅に高め、配分基準を大学評価などに基づくものに見直す
- 大学院(専門職大学院)の場を活用し、産業構造の変化に対応した現役労働者の「学びなおし」(再教育・再訓練)の機会を提供。また老若男女を問わず、幅広い生涯学習の機会を提供
- 採用時の国家公務員試験にTOEFLを導入する。同様に現職の国家公務員についてもTOEFL受験を導入し、役職・業務内容に応じた水準を求める。
- グローバル人材の育成・活用
- 産学官連携の推進

【具体策】

① グローバル人材の育成・活用

- ・ 大学入試等におけるTOEFL利用
- ・ 英語教員評価へのTOEFLスコアの活用
- ・ 外国人教員の採用目標の設定による国際的教育環境の実現
- ・ 日本人の留学・海外インターンシップ、外国人の日本への留学促進(寄付税制の見直しによる留学奨励環境の強化等)

- ・ 研究者（ポスドクを含む）の国際的頭脳循環の促進を通じた質の向上。
- ・ 小学校1年生からの英語授業の実施検討開始（補完として、学童保育を兼ねた英語教育（NPOによるSkype経由の英語教育など）の実施）
- ・ IT教育の推進（基本的プログラミングの教育を教育課程に入れる）

② 大学・大学院制度（高等教育）の見直し

- ・ 大学院重点化政策の点検。社会ニーズを捉え、産業活性化・雇用創出を牽引するプラットフォームとなり、それを担う人材を育成するプログラムの実現。（全世代教育の場）
- ・ 海外有名大学の招致、国内有力大学の共同（政府イニシアチブ）での国際大学の設置
- ・ 大学・大学院教育における国際化、質の向上（外国人教員の積極的活用、国際的標準に沿った入試制度の再検討を含む。秋田国際教養大学は一つの良いモデルとなる）
- ・ 国立大学法人の運営費交付金の戦略的配分を実現するため、年俸制の導入など脱公務員型の人事・給与システムの構築を図る。あわせて、学部・大学院の大胆な再編成・研究者ポストの再配分を促す。これらにより、世界に通用する優秀な若手研究人材を確保し、間接経費の弾力化や寄付税制等の活用を通じた民間資金の導入により、大学運営基盤の強化を図る。
- ・ 大学の数のあり方も視野に入れつつ運営交付金を見直す。特に選択的に配分される部分（現在約9%）の比率を大幅に高めると同時に、その配分基準に、第三者による大学評価や、国際化（外国人教員、外国人留学生、外国語による授業などの比率）の状況、卒業生の就職率、研究成果、産学連携の実績等を加える
- ・ 大学のあり方を見直すと同時に、現在、技術人材の供給源となっている高等専門学校 の定員数を大幅に増加させる（現在卒業生1万人／年）
- ・ 質の高いビジネススクール設置による戦略的思考力の養成

③ 産学官連携の推進

- ・ 中長期のインターンシップを正規の教育プログラムの中に位置づける
- ・ 経済社会の変化に対応した人材育成・活用に向けて産学の連携・協力を推進するための協議体の創設

3. 雇用制度改革

経済成長のためには、生産性の低い産業から生産性の高い産業への労働移動を促進していかなければならない。現実的にはこの15年間で、医療・福祉の就業者の割合が倍増し（全体の5%から10%の600万人へ）、うち75%が女性であるなど、人々の働き方は変化している。こうした変化に対応するには、教育・訓練と円滑な労働移動への体制づくりが肝要である。正規雇用の雇用が流動化すれば、待機失業者が減り、若年労働者の雇用も増加すると同時に、正規雇用者と非正規雇用者の格差を埋めることにもなる。

現状では大企業が人材を抱え込み、「人材の過剰在庫」が顕在化している。大企業で活躍の機会を得られなくても、他の会社に移動すれば活躍できるという人材も少なからずいるはずであり、「牛後となるより鶏口となれ」という意識改革の下、人材の流動化が不可欠である。現行規制の下で企業は、雇用調整に関して「数量調整」よりも「価格調整」（賃金の抑制・低下と非正規雇用の活用）に頼らざるを得なかった。より雇用しやすく、かつ能力はあり自らの意志で積極的に動く人を後押しする政策を進めるべきである。

【KPI】

○労働生産性（単位時間あたりGDP）を世界トップ10に

【重点施策】

- 雇用維持型の解雇ルールを世界標準の労働移動型ルールに転換するため、再就職支援金、最終的な金銭解決を含め、解雇の手続きを労働契約法で明確に規定する
- 雇用維持を目的とした現行の雇用調整助成金を基本的に廃止し、その財源をもって、職業訓練バウチャー、民間アウトプレースメント会社等の活用助成など、人材移動を支援する制度に切り替える
- ハローワークの持つ求人情報や各種助成金を民間開放して、紹介・訓練・カウンセリング、アウトプレースメントなどを一体的・効果的に提供できる仕組みを作る

【具体策】

① 多様な働き方を差別なく認める（画一的な正社員中心主義を改める）

- ・ 裁量労働時間制から新たに自己管理型の業務や在宅勤務等働き方に応じて総労働時間規制等を緩和すると同時に、導入が容易（現行制度は、労使委員会の4/5以上決議+個別同意+労基署への6ヶ月ごとの報告）な制度へ移行
- ・ 育児・介護と仕事の両立が可能になるよう、典型的に労働負荷が低いテレワークでの就業は、深夜・休日とは異なる賃金とする
- ・ 裁量労働対象者の総労働時間規制（深夜・休日残業の割増賃金および36協定に基づく総労働時間の上限）の適用除外化
- ・ 多様な労働契約（3年超の有期雇用、地域限定、職種限定、プロジェクト限定など）の自由化

- ・ 過剰な派遣労働規制、有期雇用規制の見直し
（30日以内派遣禁止、付随的業務の扱い、有期雇用の無期転換規定など）
- ・ 研究者等を対象とした労働契約法（雇止め問題）特例法を含めた対応

② 労働市場の流動性を高め、失業を経由しない成長産業への人材移動を円滑にすると同時に、セーフティネットを作る

- ・ 解雇ルールの合理化・明確化（再就職支援金の支払いとセットでの解雇などを含め、合理的な解雇ルールを明文で規定）
- ・ 雇用調整制度の抜本改革（「雇用維持」から、転職向けの教育訓練や転職先への助成など、「成長産業への円滑な人材移動」のための雇用調整制度に切り替え）
- ・ 生活保護受給者の就労インセンティブを高めるため、就労収入の一部積立制度を導入
- ・ 年俸制雇用の拡大によるセクター間での人材流動化の促進
- ・ 再就職支援給付金（民間の職業紹介事業者に労働者の再就職支援を委託）について、大企業からの委託も対象にする
- ・ トライアル雇用奨励金など雇入れ企業向け助成金について、ニートだけでなく、事業再編に伴うミドル層の転職にも拡大
- ・ 雇用流動化に向け、民間が自ら人材の流動化阻害要因をなくしていくべく制度改正を進める（例：企業内年金支払いのための退職年齢の引下げ等）。

③ 再就職に向けた労働者の教育・訓練・職業紹介

- ・ 企業の社会的責任として、社外に通用するスキル（例えば、財務・経理、法務、IT語学など）に関する社員教育を充実させるため、企業会計上、教育・訓練費をPLでなく、BSに反映させる（漸次償却）仕組みの検討（関係法令見直しのための審議会等のプロセスが必要）
- ・ 上記機会を得られなかった企業従業員に対する国による機会の提供
- ・ 企業が行う従業員教育、転職支援に対し、労働保険特別会計の積立金（5.9兆円）を充当（明確な用途がなければ企業、従業員への返却も検討）
- ・ ハローワークの持つ求人情報や各種助成金を個人情報保護法下にて民間に開放し、人材派遣と職業紹介を統合した新しいサービスや、細分化された専門学校での委託型職業訓練とマッチングやカウンセリングの一体化など、民間の創意工夫を徹底活用
- ・ ハローワークの地方移管・民間開放、職業訓練バウチャーの導入

④ 若年労働者の職業訓練・見習雇用支援

- ・ 30歳未満の若年労働者に対し、企業が見習い雇用契約を結んだ見習い研修生にかかわる社会保険の全額免除を検討

- ・ 中小企業の見習い研修生一人当たり 10 万円／月の補助（トライアル雇用奨励金の拡充等）

⑤ 解雇ルールの明確化

- ・ 民法 627 条には「雇用に期間の定めがなければ各当事者はいつでも解約の申し入れをすることができ、申し入れ後 2 週間の経過によって雇用は終了する」とある。この民法 627 条に明記されている解雇自由の原則を労働契約法にも明記し、どういう場合には解雇を禁止するか、あるいは解雇の際に労働者にどういう配慮をすべきか、といった規定を明文で設けるべき
- ・ 判例に基づく解雇権濫用法理による解雇ルール（労働契約法第 16 条）を見直す。その際、若手・中堅世代の雇用を増やすために、例えば、解雇人数分の半分以上を 20 代・40 代の外部から採用することを要件付与する等も検討すべき

4. 若者・女性・高齢者の雇用・活躍推進

持続可能な経済成長のために、20 代・40 代世代がより活躍できる経済社会の構築は極めて重要である。そのために、先の少子化対策に加え、女性・若者の就労施策により、20 代・40 代の雇用とダブルインカムによる世帯収入を増やし（世帯収入倍増計画）、「Double income with kids」を実現すると同時に、中高年においても、個々のライフステージに応じた多様な働き方ができるようにする。特に女性の社会進出、労働参加を高めていくために、ロールモデルを早急に構築する。

【KPI】

- 女性管理職比率 30%。（行政においては、平成 27 年度末までに国の本省課室長相当職以上の女性割合を 5 %程度、女性の採用割合を 30%程度等とする目標達成）
- 女性理工系人材の比率を 20 %
- 総労働力人口 年 1 %増

【重点施策】

- 女性管理職比率 30%以上の企業への経済的インセンティブ（補助、税制）

【具体策】

① 世帯収入倍増計画と高齢者の雇用促進

- ・ 子育て支援対応企業（子供手当／20・40 代の賃金カーブを高くする／企業内保育所設置等）への税制優遇（再掲）
- ・ 女性研究者・教員・技術者の雇用拡大とその支援（子育て・職場復帰支援、ワークシェアリング、雇用形態の柔軟化）（再掲）
- ・ 地方都市（コンパクトシティ／コンパクトタウン）での医療、子育て、介護事業や付加価値創造型農業への就業インセンティブの導入

- ・ 都市部高齢者を地方に受け入れるための自治体間マッチング事業と介護保険の住所地特例の緩和を含む法整備
- ・ 50代後半から75歳まで新たに働ける産業の創出と早期退職など仕組みづくり
- ・ 農業の6次産業化を進めていくに際し、若い世代のみならず、60歳以上の第二の人生を送るといったエンジニアの方々も積極的に呼び込む

② 新卒者採用率の向上

- ・ 大学就職責任者と企業の採用責任者間でのマッチングの場の設定。特に、地方においては、自治体が主催し、地域企業と大学担当者間で必要な人材について議論を行い、開示
- ・ 9月入学とGap Yearの導入の為の社会制度整備

5. 外国人の積極活用

【KPI】

○外国人技術者の新規入国者数を、即座にピーク時（平成19年の約1万人）まで回復

【重点施策】

- より多くの高度人材を受け入れるため、現行のポイント制を見直し、早急に具体策を取りまとめる（成長戦略に反映）
- 移民政策について検討を開始する

【具体策】

- ・ 過度の累進課税の見直し、株式報酬の導入推進、ストック・オプション税制適格条件の緩和等を通じて、世界中から優秀な経営者・企業人材を集める
- ・ 高度人材ポイント制の拡充により、スキルの高い人材が速やかに就労できる環境を整える

6. 国内雇用の確保

- ・ 安心安全、省エネ対策などで新たな成長が期待される農業や建築分野での雇用の創出に積極的に取り組む。例えば、住宅のリフォーム市場では、住宅の耐震性や省エネ性に関するラベリング制度の充実や担保評価等の住宅金融に係る支援策等により市場環境を整備すると同時に、住宅の質や性能を明らかにするためのインスペクションを実施するためのインスペクターやリフォーム事業者の養成を進める。

以上