

特集

産業政策と雇用創出

—成長分野と雇用の受け皿はどこか—



◎八年九月のリーマンショック以降、实体经济への影響として、雇用・失業情勢が厳しさを増した。政府は雇用維持の推進のために雇用調整助成金の支給要件の緩和や助成率の拡大を図っているが、本格的な雇用の創出・確保のためには、産業競争力の強化、地域の活性化が欠かせない。今後、成長が見込める産業分野はどこなのか？ 特集では、雇用の受け皿を確保するための産業政策や雇用創出策について検討する。

労働政策フォーラム

産業政策と雇用を考える あるべき雇用・労働社会の実現に向けて



少子化・高齢化により長期的な労働力供給の減少が見込まれる中で、わが国経済社会の持続的発展のためには、産業社会において女性や高齢者の就業率を高めるとともに、若年者の雇用機会を増やし、定着を図っていくことが重要となっている。昨年一月一六日、東京・築地で開催した労働政策フォーラム「産業政策と雇用を考える」では、労働力供給構造や勤労者生活が変化する中で、これからの産業社会を支えていく人々にとって求められる産業政策とは何かを雇用の観点から考えた。

雇用をめぐる現状と課題

小川 誠 厚生労働省職業安定局雇用政策課長



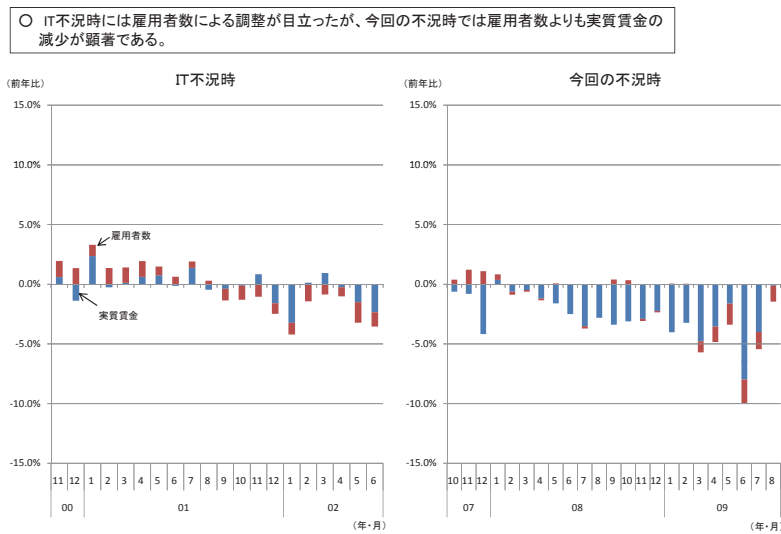
今、雇用がどういふ現状なのか、最近の課題は何かということについて報告いたします。なお、今日お話しすることは、基本的には私の個人的見解であるということで、厚生労働省を代表するものではないということについてはご留意いただければと思います。

IT不況時と今回のリーマンショックの違い

前回のIT不況時と今回のリーマンショック以降で、どのように雇用調整が行われたかを見ますと、前回では特に男性正規の減少が大きい。逆に非正規全般は増えている。トータルの雇用ではマイナスですけれども、男性の正規の減少が多く、男女ともに非正規が増えている。

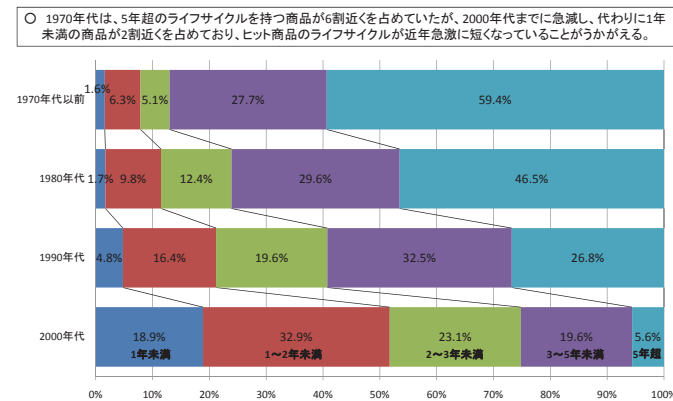
今回は男性は正規・非正規同時に減少しているわけですが、男性非正規が大きく減少しているところが違うわけです。要するに、IT不況のときは、いわゆる日本経済が三つの過剰と言われているものを抱えた中で不況期だったわけですが、その後、景気回復に伴って雇用が増える中で、基本的に非正規を中心に増えた結果、雇用調整も非正規の方を中心に行われた。もちろん正規の男性も減ってはいますが、どちらかというと非正規の男性について大きく調整が行われている。

図1 不況時における雇用者数と実質賃金の変化



資料出所：総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」
 (注) 毎月勤労統計調査の数値は、事業所規模30人以上を対象としたもの。

図2 ヒット商品のライフサイクル



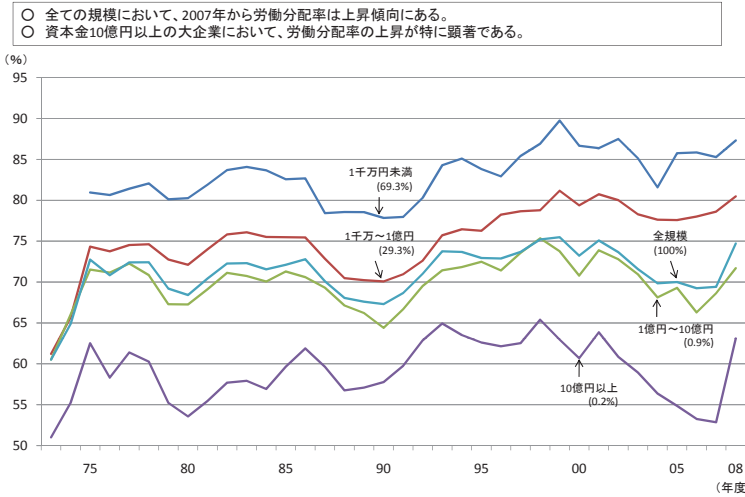
資料出所：(社) 中小企業研究所「製造業販売活動実態調査」。中小企業庁「中小企業白書」(2005年版)を参照。
 (注) 1. ヒット商品の定義は、自社にとって売れ筋商品のことをヒット商品としている。
 2. ここでは、かつてヒットしていたが、現在は売れなくなった商品を集計している。

実際問題、どう雇用調整が行われたか。これは、労働経済動向調査で見ますと、やはり派遣労働者の削減からいく。次が臨時・季節、パートタイムの再契約停止・解雇ということ、直用の非正規がその次に来る。一番最後に希望退職の募集が来ているのが今回の雇用調整です。しかし、前回でいいま

すと、一番高い山は何かと言えば希望退職の募集解雇で、ご記憶の方もおられるかもしれませんが、ある意味では、このときは、中高年正社員を中心とした希望退職の募集が行われていたのが、今回と前回の不況期の調整の違いであります。一方、雇用調整の速度を見ますと、

実は前回の方が速かったということ、今回は、雇用以外の面で吸収したのではないかとところがあろうかと思えます。一体どこかというところ、要するに、賃金と雇用で調整するわけです。IT不況時と今回の不況時を比べてみますと(図1)、前回のIT不況時の場合は、どちらかというと雇用が先に来ている。その後だんだん賃金が出てきているという感じですが、今

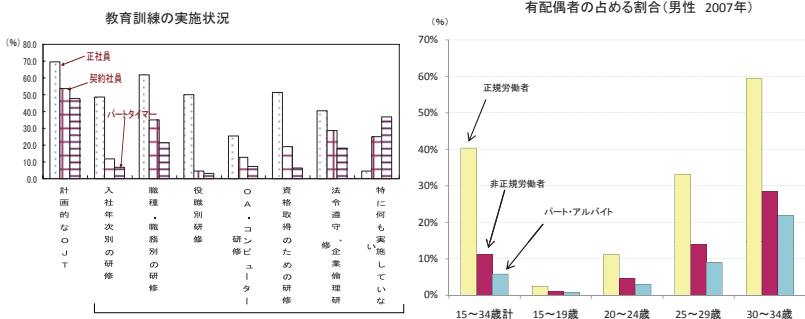
図3 規模別労働分配率の推移



資料出所：財務省「法人企業統計」
(注) 1. 労働分配率=人件費/付加価値として算出。
2. () は、各規模階級の企業が全体に占める割合(1973年度~2008年度の平均値)。

図4 非正規雇用増加の社会的影響

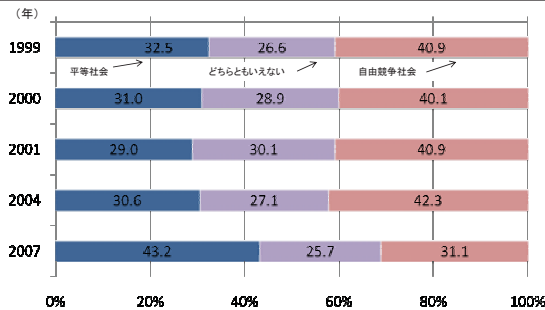
- 非正規雇用増加の社会的影響として、①社会全体としての人的資本の蓄積の弱体化、②少子化(晩婚化・非婚化)の加速が懸念。
- ① 正規雇用者と非正規雇用者との間では、職業能力開発機会に格差がある。
- ② 非正規雇用では正規雇用以上に比べ有配偶率も低い(若年男性)。



資料出所：労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」(平成18年7月)のデータを基に労働政策担当参事官室にて仮集計。
資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」を雇用政策課にて特別集計。
(注)「非正規労働者」は、派遣・契約社員等をいい、パート・アルバイトを含む。

図5 目指すべき社会の姿

- 目指すべき社会の姿として、「平等社会」は、2004年の30.6%から2007年には43.2%と上昇している。逆に、「自由競争社会」は、2004年の42.3%から2007年には31.1%と減少している。



資料出所：(独)労働政策研究・研修機構「勤労生活に関する調査」
(注) 1 20歳以上の男女4,000人への訪問面接調査により、これからの日本が目指すべき社会のあり方として、「平等社会とは貧富の差の少ない平等社会」、「意欲や能力に応じ自由に競争できる社会」のどちらに近いかを聞いたもの。
2 「どちらともいえない」は、「どちらともいえない」または「わからない」と回答した者の合計である。

回は、まず賃金調整から入って、その後、雇用調整。しかもこの場合、非正規を中心とした雇用調整というところに多分、特徴があるのではなからうかと思えます。

予測可能性の低下

予測可能性が低下しているというこの証左として、ヒット商品のライフサイクルを一九七〇年代以降、八〇年、九〇年、二〇〇〇年代で見ますと(図2)、五年を超えるようなヒット商品というのが、七〇年代だったら六割、

また八〇年代でも約五割あったわけですが、最近では五年を超えるのが五・六%と少なく、一年未満、二年未満で半分ぐらいある。ヒット商品の寿命も短くなり、予測可能性が減ってきている状況にあるわけで、そうした中で、逆に雇用システムをどう考えていくのかということだろうと思います。

労働分配率を見ましても(図3)、あまりもうかつていないような中小企業の方が労働分配率が高くなるわけです。近年、大企業で急速に労働分配率が低下して、その後、景気後退期にお

いて、当然、利益が下がったので戻しているということですが。

非正規雇用の増加

非正規雇用の増加ですけれども、例えば教育訓練の実施状況を見ますと(図4)、非正規は、やはり正社員に比べると教育訓練が十分でない。それから、有配偶者の占める割合を見ますと、非正規労働者、特にパート、アルバイトの例えば一五から三四歳計で見ますと、やはり正規労働者の方が、どうしても結婚している確率が高い。非

正規労働者はなかなか結婚しにくいという状況にある。

今後どういっ社会を目指すか

今後どういっ社会を目指すかということですが、JILPTの勤労生活に関する調査で「平等社会」「自由競争社会」をみると、二〇〇四年ぐらいいま「自由競争社会」という回答が増えていました(図5)。しかし、最近、格差についての論調が激しくなったせいか二〇〇七年になると、自由競争社会を志向する人が激減して、一〇%以上減り、逆に平等社会志向が一三%ぐらい増えている。基本的に、一般の国民ベースで見れば、平等社会志向が最近強まっているという結果が出ています。

成長戦略の検討について

新川 達也 経済産業省経済産業政策局産業人材政策室長

今日お配りしている資料につきましては、個人的見解を含んでいるということについてあらかじめご承知おき願います。

成長戦略の検討

成長戦略の検討ですが、二〇〇九年九月一六日の新内閣発足後、直嶋経済産業大臣に対しまして、鳩山総理から、

「アジアを視野に入れ、技術や人材など、日本の強みを最大限に生かすとともに、今後の経済を牽引する新たな成長産業を育て、雇用を創出するための戦略を構築する」という指示をいただ

いているところです。これを受けて、経済産業省では成長戦略検討会議を一〇月二一日から開始しております。経済産業省の政務三役が直接延べ九回、約五〇人の方からご



わが国の人口の推移と今後の課題

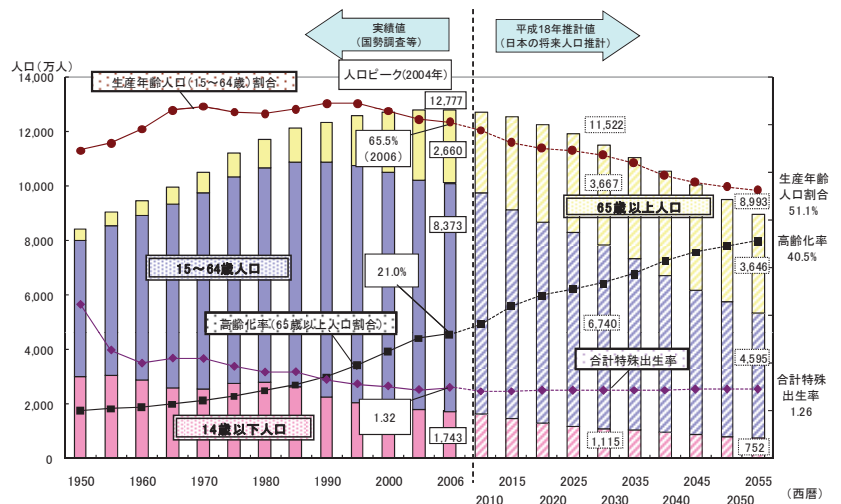
人口推移ですが少子高齢化が進んでおり、労働力人口につきましても、今後きちんと政策をとらないと大幅に



減ってしまうので若者、女性、高齢者の就業促進が必要で（図6）。こういう状況にあるわけですが、結局、今後、産業を考えるうえで、やはり中堅層をどうつくっていくか。国際競争が激しくなるなかで、ちゃんとした中堅の雇用者をどうやってつくっていくのか、内需の拡大に向け、内政をどう運営するのか、また賃金の下降スパイラルにどう歯止めをかけるのが課題になってくるのではないかと思います。

図6 我が国の人口推移

○ 我が国の人口は2004年にピークを迎え、減少局面に入っている。2055年には9000万人を割り込み、高齢化率は40%を超えると推計されている。



資料出所：2005年までは総務省統計局「国勢調査」、2006年は総務省統計局「推計人口（年報）」、2010年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成18年12月推計）中位推計」

図1 日本の経済成長の牽引役の推移

- 我が国の景気は、①80年代:消費と設備投資、②90年代:公需、③2000年代:外需と設備投資が、それぞれ牽引。リーマンショック後は、外需が大きくマイナスに。(足下では、外需が大きくプラスに転換し、成長率も回復。)
- ボーナス等雇用者報酬の低下が続き、家計消費の本格的な回復は難しいなか、外需の落ち込みによる二番底の懸念がある。

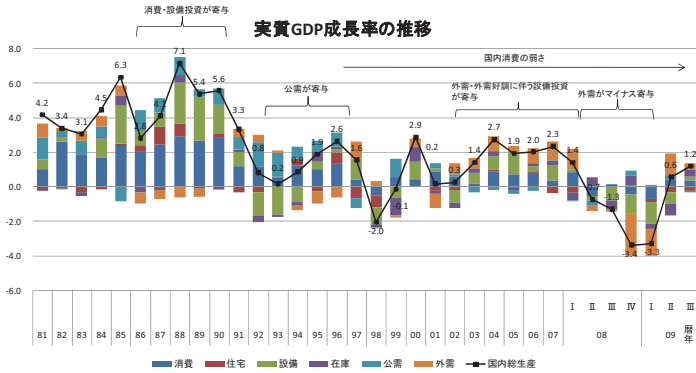
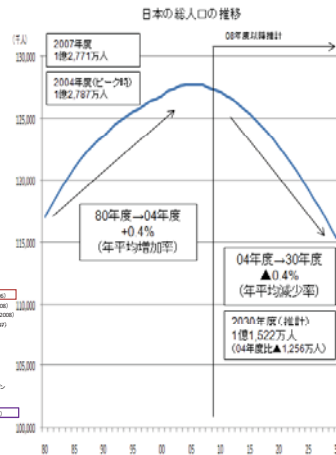
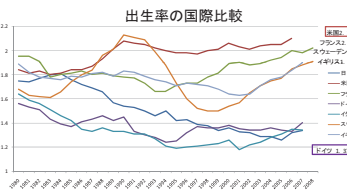


図2 成長戦略としての少子化対策

- 我が国の出生率は、2007年時点で1.34ポイントになるなど世界最低水準の状態。人口も、2004年度に減少に転じて以降、2030年度までに年平均0.4%で減少すると推計されている。
- これまでの成長戦略は、人口減少の中で、生産性の向上に力点。
→ 今後、経済成長のために正面から少子化対策を位置付けることをどう考えるか。



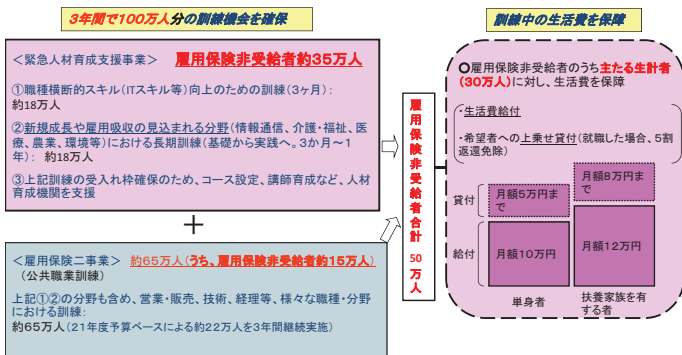
資料出所: 内閣府「平成21年度少子化社会白書」
http://www8.cao.go.jp/shouishi/whitepaper/w-2009/21webgaiyoh/indexg.html

資料出所: 国立社会保障・人口問題研究所
※08年度以降は、国立社会保障・人口問題研究所による推計(中位推計)

図3 失業とセーフティネット

→ 企業には今なお労働力に過剰感がある。今後、失業率が引き続き高い水準で推移する事態に備え、どのようなセーフティネットが必要か。

(参考)緊急人材育成・就職支援基金を含む職業訓練の充実



意見をいただいています。一二月中に骨子を取りまとめ、二〇一〇年五月までに最終的に取りまとめる方向でしたが、政府一体として成長戦略を策定することとなり、昨日(二月一日)、成長戦略策定会議が開催されました。総理を議長、副総理を議長代行、官房長官と経済産業大臣を副議長とする枠組みです。年内に成長戦略の「骨格」をとりまとめ、肉付けを年明け以降進めていく予定となっています。

この成長戦略によって、日本の持つ潜在力と知恵を引き出して、また、将来世代を含めて国民の暮らしの豊かさや地域の発展等を実現するものとす

したがって、今からお話しする論点

経済産業省の成長戦略検討会議での論点

因ととらえるのではなく、成長のテコととらえて、グリーンイノベーションやシルバリーイノベーションなどを通じて日本に輝きを取り戻す。また、その成長モデルを新しい成長モデルとしてアジア全体の活力ある発展を促すことも重要であると位置付けられている、と伺っています。経済産業省としては、これまで積み上げてきたものを更に政府全体の取り組みにつなげていくものと考えており、大いに貢献する所存です。

は、あくまで経済産業省の成長戦略検討会議で有識者のご意見を伺うに当たっての論点であり、政府全体のものではないことをご承知お願います。成長戦略検討会議はまだ骨子の取りまとめを行っておりませんので、本日は成長戦略の背景となる論点についてご説明します。論点としては九点あります。

1 わが国の低成長の要因分析、今後の経済成長シナリオ(図1)

これまで日本の経済成長の牽引役は何だったのかということについて説明させていただきます。わが国の景気は、八〇年代は消費と設備投資、そして九

〇年代は公需、二〇〇〇年代は外需と設備投資がそれぞれ牽引役となっており、リーマン・ショック後は外需が大きくマイナスに転じており、それが景気の落ち込みを示しているわけです。足元は外需が大きくプラスに転換してありまして、成長率も回復しております。このまま回復することを願っていますが、雇用者報酬の低下が続いており、消費の本格的な回復が難しい中、外需の落ち込みによる二番底が懸念される状況です。

2 成長戦略としての「少子化対策」について(図2)

少子化の問題を経済成長の観点から

図4 若年者の雇用環境と職業能力育成

- 若年層は、他の年齢階層に比べ高い失業率。若者の就業は、知識やスキル(人的資本)の蓄積という観点からも重要。
 - 他方、若年層の有効求人倍率は他の年齢層に比べて高い。若年雇用において労働需給のミスマッチが生じている。
- 将来の我が国の労働力を担う若者の職業能力育成の観点から、どのような雇用・教育面の措置が必要か。

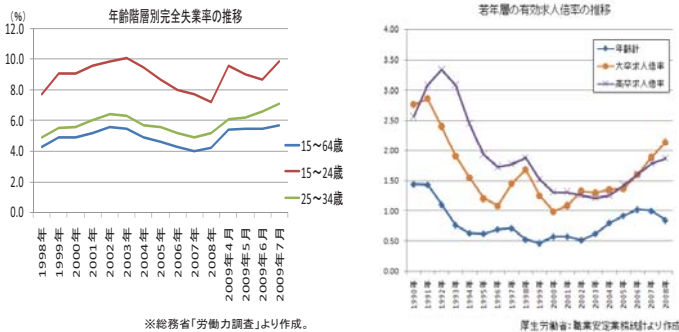
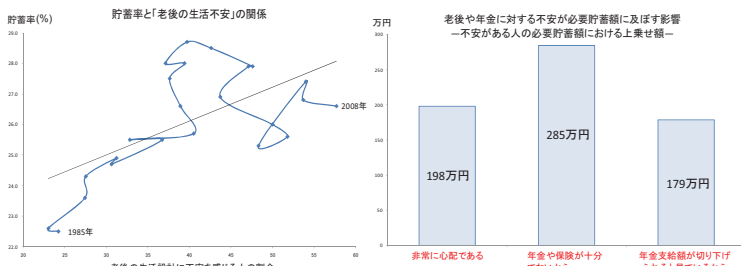


図5 将来不安と予備的貯蓄の関係

- 将来不安を感じた家計が所得や支出の変動に対して備える貯蓄は「予備的貯蓄」と呼ばれ、本来、将来不安がなければ貯蓄されなかったはずの過剰な貯蓄と考えられる。
 - 社会保障制度の充実、あるいは制度の信頼感の醸成は、予備的貯蓄を減少させ、個人消費の支えに寄与する、という経済へのプラスの効果が期待される。
- 不安解消のために、どのような方策が有効か。



資料出所：総務省「家計調査」、内閣府「国民生活に関する世論調査」

1. 家計調査は二人以上の世帯（農林漁家世帯を除く勤労者世帯）。
2. 横軸は、「国民生活に関する世論調査」で「悩みや不安を感じている」人にその理由を聞いたとき、「老後の生活設計について」と回答した人の割合（複数回答）。
3. 「国民生活に関する世論調査」は隔年実施だった時期があるため、調査のなかった年はその前年の結果と同じとした。

資料出所：内閣府(2009)「平成21年度年次経済財政報告」

1. 金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」(08)の特別集計により作成されている。なお、必要貯蓄額（2. 参照）が1億円を超えるものについては異常値として除外した上で、60歳未満の回答者のみで推計。
2. 「老後の生活資金として、主に年金を支えている方の年金支給時に準備しておけばよい貯蓄残高は、最低どれくらいだとお考えですか」との問い（必要貯蓄額）に併せて、以上の項目に対する回答を求めている。なお、対象回答者の平均必要貯蓄額は2033万円。

とらえることについては、デリケートな問題であることは承知していますが、それでも人口が減っていく中で、経済成長の観点からそこを無視したまま議論していいのかという論点があります。

3 多様な働き方について(図3)(図4)

企業特殊型の技能が重視されてきたわが国では、高い雇用保障等、国際的には相対的に低い失業保護の組み合わせでした。企業が一般的技能について非正規雇用を活用していく中で、景気後退が、この低い失業保護を直撃した形になりました。経済対策でセーフ

ティネットを大幅に拡充したと理解しておりますが、さらなる検証を続けていくべきと考えています。

また、若者の雇用環境と職業能力育成ということですが、若年者は、他の年齢階層に比べて失業率が高い状態にあります。若年の就業は、知識やスキルを蓄積する観点からも非常に重要だと考えております。若いうちに苦労を積んでおかないとその後が伸びないということだろうと思っております。他方、若年者の有効求人倍率は他の年齢層に比べて高いので、若年雇用で労働需給のミスマッチが生じているのではないかと思っています。

4 今後の成長に向けた内需拡大策について

5 「将来不安」の解消について(図5)

四番目と五番目は、まとめてご説明させていただきます。今後の成長に向けた内需拡大策と将来不安の解消です。中長期的な経済成長を達成するために、経済全体の生産性の向上を図る経済政策が必要だと考えております。他方、需給ギャップが大きい現状を踏まえると、需要サイドを起点とした経済政策も志向することが可能ではないかという論点です。

将来不安に伴う過剰貯蓄の問題があ

りますが、それに限らず、安全、安心の仕組みである社会保障の維持と経済成長は相互に関連するものだと思います。社会保障としての負担の水準や負担のあり方という直接的な問題、それから安心が必要を喚起するという論点。雇用、医療、生活のセーフティネットに携わる人たちの人的資本の蓄積が経済成長を生むという考え方。また、雇用機会の創出であるという考え方。そして、民間部門の経営力、技術力、資金力が社会保障サービスに入ってくることで、そのサービスの水準が向上するという効果。そして、社会保障財源を維持するためには経済成長が必要ということで、この二つは相互に関連したテーマであると思っております。

なかでも、将来不安を感じた家計が、所得や支出の変動に対して備える予備的貯蓄というのが、ある意味での過剰な貯蓄と考えますと、社会保障の制度の充実、制度の信頼感の醸成ということで、この予備的貯蓄が減少して、個人消費の下支えに寄与するという考え方があるのではないかと。しかし、どうすればこの不安の解消に有効かというのが論点です。

6 アジアを視野にいたれた外需獲得策について

外需を考えたときに、どこの外需を考えるのかということがあると思います。日本がここ数年輸出を伸ばしてきたのは、高付加価値製品をアメリカやヨーロッパの富裕層に向けて売ることが成功してきたからです。しかし、リーマン・ショック後、特にその部分の

需要が喪失した状態になっています。他方、特にアジアの市場をねらいにいった場合に、現地での生産も当然あると思いますが、生産のみならず、開発も含めて海外を視野に入れている企業が多い中で、コア技術、人材といっ

た付加価値の源泉を国内にとどめておくことのために必要なことは何かという論点があると思っています。

七 地球温暖化対策と経済成長について(略)

八 災害・事故等のリスクへの対応について(略)

九 国民が成長を実感できる経済成長について

国民一人ひとりが豊かさを実感できるようにするシステムが必要だとは思

いますが、どのような取り組みが必要かという論点です。例えば労働参加のインセンティブと社会保障が両立する仕組み、例えば給付つき税額控除ですが、こういうものをどのように考えるのかという論点があると思っています。

人材育成型雇用を創出する産業は何か

伊藤 実 JILPT特任研究員



前に発表されたお二方は中央官庁の方で、豊富なデータからいろいろなことを導き出されましたが、私は全く違うやり方で、マイクロといいますが、企業の現場から何が言えるのかを報告して、成長戦略の参考にしていただければと思います。

二〇〇二年の後半ごろから日本経済が回復してきたのは確かで、これは、二〇〇八年のリーマン・ショックまで続いたわけです。この好況期に何が起きていたかを、まず少しおさらいして、現状と未来に触れたいと思います。

一言で言いますと、自動車を中心とした輸送用機器とかエレクトロニクスといった代表的な輸出産業が経済成長を牽引し、設備投資も活発化し、その循環でかなりの成長を達成したのは確かです。ただ、重要な点は、日本を地域別に見た場合、均質に成長が達成できたかという点、全く違う世界があらわれまして、ある特定の地域が突出した活況を呈しましたが、取り残された地域は、数としては圧倒的に多いので

すが、あまり経済成長の恩恵に浴せな

かった。大都市圏から遠く離れたところ

は、総崩れとは言いませんが、ほと

んど成長していない。リーマン・ショッ

クが襲った後、何が起きたかといいま

すと、これは小泉政権のときから始

まっていたのですが、財政危機が影響

して公共仕事を相当しぼったものでは

から、地方は支えを失ったというのが

現状です。そういうときに、大都市圏

を除いて恩恵に浴さなかった地域と、

活況を呈した好調な地域というのは、

産業構造上何が違うのか調べると、い

くつかおもしろい点がわかりました。

一番典型的に違うのは、製造業の集

積です。不振なところは、製造業の集

積が弱いですが何が代替したかとい

うと、建設、医療、介護といった業種

です。有力な成長産業として、医療、

介護が挙がっていますが、確かにそれ

は、地方の雇用や経済を支えた面が非

常に強い。これに対して、製造業はど

ういうところに立地したかといいま

すと、東京や名古屋といった大都市圏の

周辺地域です。

二〇〇三年以降、製造業のどのよう

な業種が地方の雇用を支えていたかと

いうと、意外と大騒ぎしている業種で

はなく、食品関連産業の果たした役割

が大きいのです。食品関連産業は一社

来たといっても、せいぜい雇用が三〇

人増えたとか、小さいところですよ

〇人増えたとかいう程度です。それ

ほど注目されない。ただし、食品産業

は食に関連していますから、エレクト

ロニクス産業と違って、今日進出して

きて二年後には全面撤退といったこと

はほとんどありません。ですから、安

定的な雇用を地域社会に提供する。

それでは、活況を呈した二〇〇三年

から〇八年の夏ぐらいいまで、雇用面

で何が起きていたのかというと、労働

政策とも絡んでいますが、製造業に大

量の派遣労働者が入っていたんです。

驚くべき数字で、一〇〇万人強が製造

業に入っていたのです。

大量の派遣労働者が製造現場に投入

された背景には、短期間に労働力を調

達したい、生産変動に合わせて調整

したい、といったいろいろな要因があり

ました。ただし、派遣労働者の大量配

置は、副作用ももたらしたのです。日

本を代表する半導体装置メーカーの工

場長が、非常に苦しい胸の内を語って

いました。増産体制に追われて何を

やったかという点、一つはアウトソー

シング、もう一つは派遣労働者の大量

配置です。その工場では、最大時に正

社員一〇〇〇人に対して派遣労働者が

最大一七〇〇人配置されていたのです。

そこで何が起きたかという点、この不

況ではっきりしたのは、技術、技能の

空洞化が起きてしまったことです。極

論しますと、この工場ですら、極

最終検査と組み立てくらいなのです。

それで、今、何を始めたかといいま

すと、アウトソーシングしていた仕事

を自社にどんどん戻し始めているので

す。それに併せて人材の育成を強化し

始めた、というのが実態です。

ところで、マクロの統計で企業の利

益配分を見ますと、興味深いことが分

かります。財務省の統計を見ると、この好況期間に利益をどう配分していたかという点、一番増加が多かったのが配当で、その次は内部留保です。減っていたのが給与です。ですから、当然労働分配率などから見れば、働く人たちには大して配分していない。この辺は連合が頑張ってくれないと困るわけですが、利益の多くが株主や内部留保に回っていたのです。ですから、内需がなかなか立ち上がってこないのは当たり前前の話です。

それではどうするかが今日のテーマですが、マクロでは先程お二方が話されたとおりだと思います。ただ、それを企業レベルに落とすとどういうことが言えるかというと、一番重要なのは、やはり研究開発投資をしつかりやって、それを国が税制などで支えるというこ

とです。また、新しく興る産業は、企業が勝手に自由にやってくださないとダメで、産業として育つのは非常に難しいわけです。現にいい事例としては、太陽パネルなどがそうですが、いつか世界的首位グループを走っていた日本の企業が、気がついてみたら三位とか五位とかに転落しているわけですね。その間にどこか力をつけてきたかという点、ヨーロッパ、台湾、中国のメーカーです。これは経済産業省も罪作りなことをやったのですが、短期間で設置補助金を廃止したり、電力の高い価格での買い上げをやらなかつたものから、途端に成長がとまってしまった。ですから、最近助成策を拡充しましたところ、途端に需要が出てきますから、一斉に企業が動き出しています。

最後は、人材とか労働に関する点ですが、あまりにも企業にとって使い勝手の良過ぎるシステムをつくらせると、企業はあまり努力しなくなるんです。製造派遣を解禁したところ、募集・採用の手間が省け、雇用調整も簡単な派遣労働者を一〇〇万人も入れたわけです。しかも、長期雇用を予定していませんから、教育訓練等の人材育成をやらなく、消耗品のように入れたり出したりする。ですから、派遣切りにあつた労働者は、ほとんど技能を身につけていないので、再就職は難しい。加えて単純労働の受け皿であつた建設業が大幅に縮小していますから、失業が長期化してしまう。直ぐに全部禁止するというのは企業のダメージが大きすぎますので、段階的に使い勝手を悪くした方がいいというのが私の持論です。そ

うすると企業も工夫しますから、結果的に労働生産性も向上することになる。何でも自由にすると、最後にしつぱ返しに来るということです。それから、落ち穂拾いみたいな短期的就労といった緊急雇用対策などをやると、市町村や地方自治体が迷惑しています。三カ月で解雇しないといけませんから。何がいいのかわかると、経産省からの報告でもありましたけれども、やっぱり職業訓練をやることです。ただ、職業訓練も中身が重要で、訓練する側が勝手にカリキュラムをつくらせると売れない。つまり就職できないということなんです。何が重要かというと、訓練側の都合ではなく、地域の企業の人材ニーズを調べてから、それに合った訓練内容を整備するということです。

社会的セーフティネットの強化と新たな雇用創出

小島 茂 日本労働組合総連合会総合政策局長



「社会的セーフティネットの強化と新たな雇用創出」という標題ですが、われわれも、これから新たな成長戦略、新たな雇用創出が必要だと思っっています。しかし、その前に、まず足元をしっかりとしておく必要があるという問題意識を持っています。まず足元の雇用、あるいは非正規労働者の増大など社会でさまざまな問題が起こっている、それらをまず解決する。それと並行して新たな雇用をつくるという視点が必

要ではないかと思っています。労働組合の立場からいえば、この間の非正規労働者の急増は、極めて大きな問題があると思います。非正規労働者に対するさまざまなセーフティネットをもう一度再構築する視点が必要ですね。そういうことがあつて初めて、新たな雇用創出あるいは新産業に結びつくと思います。いくつかのデータを紹介したいと思っています。これはよく使われていますが

非正規労働者の推移をみると、すでに雇用労働者のうちの三分の一を超えて四割近くになっています。その一方、これは労働組合の組織率でありますけれども、非正規労働者の比率が高まるにしたがつて、反比例的に組合組織率が下がってきています(図1)。次は直近の失業率と有効求人倍率ですが、働く場がなく、就職活動をあきらめてしまう人の影響も多分あると思

います。引き続き雇用環境は厳しい状況にあるということです。もう一つ、正規労働者の長時間労働などの過酷な労働の結果として、過労死あるいは過労自殺の増大も、大きな問題です。その結果が、一一年間連続で年間の自殺者が三万人を超えるという実態になっている。今年も三万人を超えそうですので一二年連続という極めて悲惨な実態を直視しなければならぬと思っっています。

図1 非正規労働者と正規労働者の推移

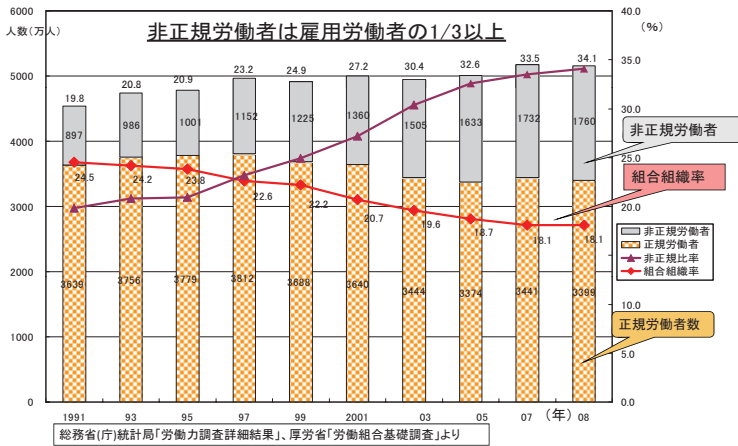


図2 国民年金「第1号保険料」は全納付の45%程度

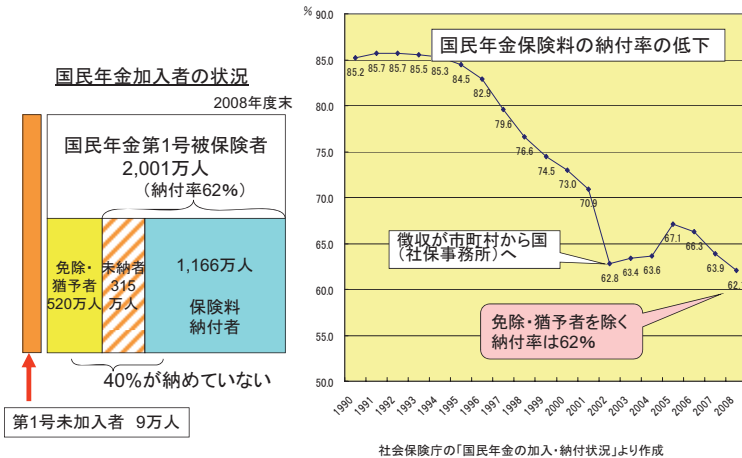
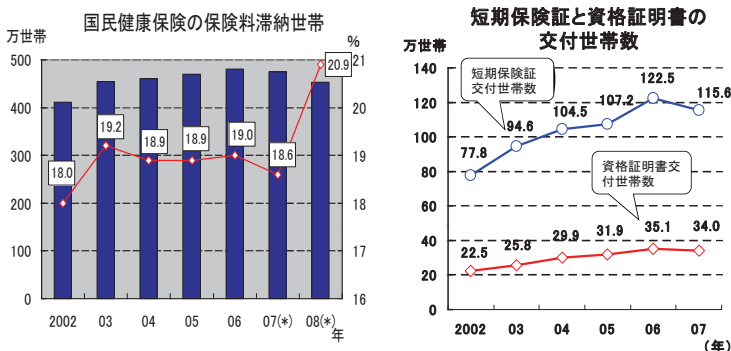


図3 国民健康保険料の滞納世帯は約2割に増加短期被保険者証等の交付世帯も増大 ※「無保険の子」救済法案の成立 (08.12.19)



生活保護世帯も、昨年の四月は一二〇万世帯で、受給者は一六〇万ぐらいに増えており、日本も貧困の問題が大きな社会問題になってきている状況です。

次に、非正規労働者あるいはワーキングプアという人たちの増大によって、社会保障あるいはセーフティネットが十分に機能していないことを紹介したいと思います。まずは国民年金の加入者の状況です。国民年金の第一号被保険者の割合は、実質的に半分以下は雇用労働者の人たちです。本来は、こういう人たちは厚生年金に加入すべきです。問題は、この雇用労働者のグループが、国民年金の第一号被保険者に加入

せざるを得ない点です。国民年金の保険料は、毎月一万四四六〇円ですが、それが支払えず、保険料の納付率も近年大幅に下がってきている。これは、第一号被保険者の雇用が不安定で、収入が少ないことの影響が出ている。将来的には、無年金・低年金者が増大することを示すデータです(図2)。

一方、医療保険ですけれども、雇用労働者は、基本的には健康保険、あるいは「協会けんぽ」(従来政管健保)に加入しますが、それ以外の人たちは、市町村が運営する国民健康保険に入っています。その国民健康保険の加入者のうち、直近のところいくと二割の世帯で保険料の滞納がある。なかには

長期滞納していて保険証を使えない世帯も増えてきている。こうした実態も雇用の不安定化、低賃金の影響など、貧困の一つの反映ではないかと思っています(図3)。

つまり、雇用市場における非正規労働者が増えたということ、しかもワーキングプアという不安定、低賃金労働者が増えたことが、まず生活不安などを引き起こしている。また、非正規労働者、パート、派遣労働者の多くが、社会保険制度からも排除されてしまう実態にある。日本は国民皆年金、皆保険制度を標榜しておりますので、被用者グループの制度から外れれば、地域保険である国民年金、国民健康保険に

入ることになっていく。しかし、この人たちが不安定雇用、低賃金労働で、保険料が払えず、この制度からも排除されてしまっている。そういう人たちについては、セーフティネットの「最後の砦」と言われる生活保護がありますが、これも十分に機能していない。一〇〇万世帯まで受給世帯が増え、国も地方も財源対策が大変で、窓口で相当規制されるといふ実態があり、この制度からも排除されている人たちが相対的に増えています。

さまざまな経緯があるにしても、刑務所が今や最後のセーフティネットという実態になっていく。今、全国の刑務所がどこも満杯とされています。

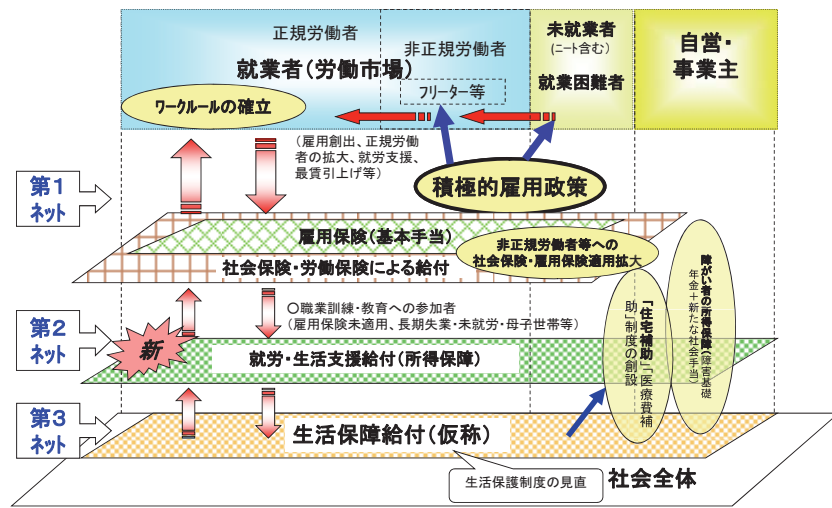
その中でも、特に高齢者、心身に疾患を持つている方あるいは外国人労働者などで占められている。本来は社会的なセーフティネットで支えなければならぬ人たちが刑務所に行ってしまうという現実がある。

このように、日本のセーフティネットが十分に機能していないということなので、これをまず十分に機能させる必要があるのではないかとという問題意識であります。そのため、連合は雇用保険と生活保護との中間に、職業訓練中の生活支援給付を行う新たな制度（第二のセーフティネット）を創設するなど社会的セーフティネットの再構築を提案しています（図4）。

パネルディスカッションでも少し触れたいと思いますけれども、新たな成長戦略と雇用創出ということで、連合としては、やはり成長戦略、新たな雇用創出に当たっても、ディーセントワーク、働きがいのある人間らしい労働というものを基本に置いた持続的な成長という考え方をベースに置くべきだと考えております。

成長戦略の柱として、連合としても少子化対策との関係、それから、それ

図4 連合の「三層構造による社会的セーフティネット」構想

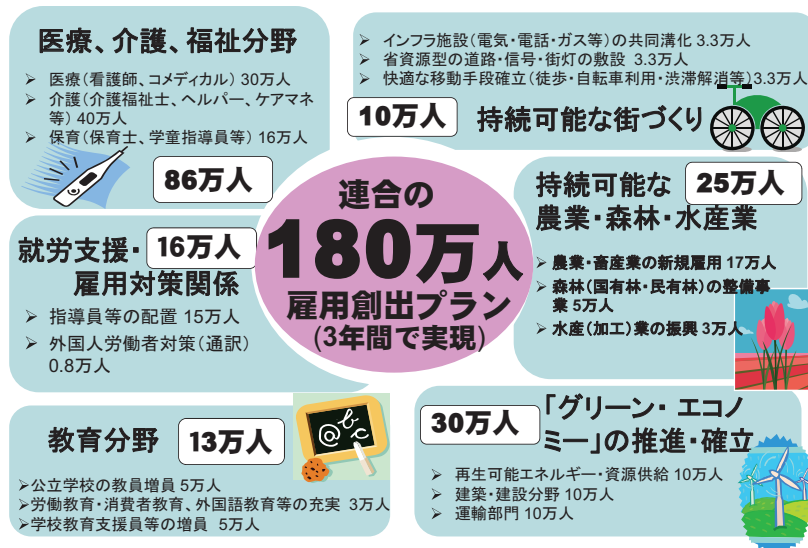


を支える人材育成に力を入れるべきと考えております。今回の経済危機、あるいは環境、温暖化対策を好機とら

える形で内需に転換していく視点、あるいはアジアマーケットを取り入れた、内需拡大などを通じて、連合としては、

直近の三年ぐらいで一八〇万人ぐらいの新たな雇用創出が必要だという考え方を出しています（図5）。

図5 連合「180万人雇用創出プラン」の実現



これからの産業政策と雇用—経営者の視点から

加藤 丈夫 富士電機ホールディングス株式会社特別顧問



経済の現状とか雇用対策の問題点については今まで四人の方が詳しくお話をされましたので、説明を繰り返すこ

とはいたしません。今までのご説明の中で、私がやや違うということを中心にお話しし、それから、今、経営

として、雇用をどう考えているのかについてお話をさせていただきます。現在の経済情勢の見方ですけれども、

リーマン・ショックから一年三カ月たつて、景気が底入れしたのではないかと、企業の業績が回復しているとい

お話がありました。私は、現在の不況はまだ底入れには至っていない、しかも、この低迷状態は相当長期継続することを覚悟しなければならないと思っています。

ただ、はつきりしていることは、この不況は単なる景気循環の谷間ではなくて、おそらくこれは、新しい社会構造への転換に向けての一つの節目だととらえるべきではないか。不況の長いトンネルを抜けた後には、今までとは違ったまた新しい社会が創出されるんだというつもりで、いろいろな経済、産業のかじ取りを行わなければならないのではないかと思っています。

その社会構造を転換させる一つの原動力は何かといいますが、もうこれはすでに始まっていることですけれども、本格的な人口減少と少子高齢化社会の到来です。これは世界に例のないスピードで進んでいる。二つ目は環境重視社会の実現。三つ目は勤労価値観の多様化。そして四つ目はグローバルバリエーションのさらなる進展。大きく言えばこの四つの要素が、社会構造を大きく変換する原動力になるのではないかと考えています。

新しい時代の雇用戦略をどう考えるべきかということですが、不況が相当長期化する、それに対して企業はもう一段のリストラを進めなければならぬ一方、社会構造の転換に向けて、新しいビジネスモデルをつくっていくかなければならない。いわば耐えることと仕込むことの両面作戦を同時に進めなければならぬ。それは、今までの企業経営にとつてあまり経験したことのない難しい課題だと思っています。

雇用問題でいいますと、先ほど連合の方からのお話もありましたけれども、昨年からの派遣切りの問題、非正規社員の雇止め問題について、経営が批判を浴びました。これで雇用問題は済んだのかと言われれば、私は、おそらくそうではないだろう、これからもう一段、厳しさを増すに違いないと思っています。

先ほど雇用調整助成金（雇調金）のお話がありましたけれども、現在国から雇調金の支援を受けて何とか雇用をつないでいる人たちが、全体で二〇〇万人を超えています。雇調金というのは、少し延ばしていただきたいと思えますけれども、そんなに永続的な制度ではない限り、この雇用対策が、それほど遠くない将来、表に出てくる可能性が強いと思っています。

企業の業績が回復したといいますが、ほとんどの要因は、経費の節減なんです。



す。先ほど、雇用が伸びない、賃金が減った話がありましたが、企業が行ってきた業績回復のほとんどは、経費節減で達成したんです。これはやはり、あるところで限界がくる。

当面の収益確保のためには、引き続き企業としてはリストラに取り組みざるを得ないだろうということが一つあります。もう一つは、新しい需要創出のための新事業の展開。先ほど研究開発の投資が必要だというお話がありましたけれども、私は、研究開発の投資が社会全体の需要効果を生み出すのは、一年や二年では無理だと思えます。やはり五年とか七年とか、それくらいの期間を覚悟して研究開発投資をして新事業を創出して、事業を増やしていかなければならない。それくらいの時間の単位で、これからの生き方を考えていかなければいけないと思っています。

この新しい事業の創出の中で特に強調しておきたいのは、社会構造の変化で四つのポイントを挙げましたけれども、私は、二番目に挙げた環境重視社会の実現ということに対して、新しい事業モデルをどうつくり上げていくかが一番大きいポイントではないかと思っています。

この間、鳩山総理が国連で、日本は一九九〇年に比べて温室効果ガスを二〇二〇年までに二五%減らすと宣言して、鳩山イニシニチブと言われていますが、産業界は猛反発しています。特に、電力、鉄鋼、セメント、エネルギー創出産業、あるいはエネルギー多消費型の経営トップからは、とんでもない話だ、これでは日本経済がつぶれる、

これを進めるなら新規工場の建設は海外でやるなどといった反発が、猛然と起こっているわけです。

あの二五%は、世界各国が一つの目標に向けて協調することを前提に、日本はこうするということを鳩山総理は言われたんだけれども、この前置きの言葉がみんな飛んでしまつて、二五%、二五%という話にはかき消されている。最終的な落ちつき先はわかりませんが、いづれにしても、これからの企業社会が、環境重視についてビジネスの向け先を大きく転換しないとやっていけなくなつてしまうことははつきりしています。

一つは、企業内の経営の、自分たちの経営活動の中でどうしたら環境重視のマネージができるかということですが、もう一つは、それぞれがつくり出す製品がどれだけ環境重視型の製品になるかという二つの側面から、企業のたがずまいが、大きく変わってくるんじゃないかと思っています。

私は電機メーカーに長くおりますけれども、電機メーカーとしては、環境重視社会の到来はビジネスチャンスがたくさんあると思っています。新エネルギーというのをどのように開発していくか。それから、日本が今、世界に向けて一番強い省エネ、省資源システム、機器をどう世界中に向けて展開していくか。それから、エネルギー分野で言えば、太陽光、新エネルギーの前に原子力にどうやって取り組んでいくか。ビジネスチャンスはいっぱいあると思っていますけれども、そういうことを含めて、産業構造は大きく変わると思います。



ビジネスチャンスですが、リストラがこれから続くと同様厳しいことを言いましたけれども、一方でこの新事業に仕込む人材の転換について、どれだけ企業が思い切ることができるか、これが勝負どころだと思います。先ほど来、国もいろいろな新事業創出に力をかしてくださいということでも幾つかの方策が示されました。しかし、私は、あまりお国を当てにしないほうがいいなあと後で出てまいりますけれども、やっぱり企業が自分の力で、自分で新分野を切り開いていくのが正しい生き方ではないかなと思っています。

新しい時代に向けての雇用戦略ですが、いろいろなことがあるけれども、二つだけ申し上げます。一つは、人口減少、少子高齢化社会に向けて、企業が雇用延長に真剣に取り組むべきではないかということです。大体六〇歳定年というのが社会に定着して、再雇用であったり、六五歳雇用という形での

雇用が普及してきた、それが現状だろうと思います。国は既に雇用方針を発表して、七〇歳まで働ける社会、その後、本人が元気でやる気になれば、幾つになっても働ける社会の実現ということ、それに合わせて雇用政策をとっていかうということが示されています。

このことに、企業は、ほんとうに真剣に取り組まなければならぬ。この不況をくぐり抜けた後の新しい社会構造と言いましたけれども、そのときには、一〇年先か一五年先になるかわかりませんが、企業社会が絶対的な労働力不足時代に入るとは確実なわけですから、それに対する対策をほんとうに今から考えておかなければならない。

第一点の問題は、この定年延長の問題。ただ、これが、単に定年を延ばすということじゃなくて、若い人を含めた人事システムを全部変えていくということなんです。詳しい説明はしませんけれども、人事システム全般の見直しに取り組み必要があるということです。

二つ目は、多様化への対応です。多様な勤労価値観を生かす雇用戦略を考えていく必要がある。先ほどの派遣切りとか非正規社員の雇止めを含めて、企業に対する批判が高まり、製造派遣の禁止を法制化すべきではないかとか非正規社員の正規社員への転換を促進すべきではないかという議論が、このところかなり起こっています。今まで企業がとってきた対策に対する批判は批判として、ある程度受けとめなければなりません。非正規、派遣、パート、アルバイトとかいう雇用形態の多様化は、これからもっと進めるべきだ

と思うんです。それに対する雇用のあり方をどうするかというのはまた別問題ですけども、雇用形態の多様化は、これからの社会にとって必要なことだし、その多様化をとめるべきではないと思います。後でパネリストの方からご異論があるかもしれませんけれども、私はそう考えています。そういう中で、一人ひとりの価値観、勤労価値観に合った働き方、働かせ方のルールというのは企業の中でこれからつくっていくことが大事です。今までの企業は、労働者の層別画一管理が主流でしたが、これからは、ほんとうに個々の価値観、個々の生活環境に対応した働くルールをつくっていく。ワーク・ライフ・バランスもそうですし、ワークシェアリングもそうだと思います。そのことについて企業が真剣に取り組んでいく必要がある。

最後に、これからの雇用問題を考えるときに、改めて民の役割、官の役割、国の役割の役割分担を明確にすることが大切ではないかなと思っています。企業はコーポレートガバナンスを最重要課題として、「自立」と「自律」にしっかり取り組むこと。

これは経営者としての反省ですけれども、あつという間に全就業者のうち非正規労働者が三分の一を超えてしまった。その人たちが、正社員との間で大きく大きな労働条件格差のまま働いている。一方的に会社の都合によって雇用がとめられてしまう。これは、この数年は、経営はやり過ぎだったと、このことに対して、経営がほんとうに自立、自律という観念でどうしたら雇用をしっかりと守っていけるかというこ

とについて考え直す必要がある。

農業や福祉の問題がありますけれども、ご承知のように、もともと医療、介護、そういう福祉関係や農業は、産業としては付加価値の低い産業です。そこに大量に需要がある。そこに人を振り向けていかなければならない。それは、受け入れ側で教育費を負担して人を育てなさいといっても難しい。もともと付加価値が低いのですから。したがって、しっかりと教育をして、きちんとしたプロにして、人を送り込んでいただく。このことは国の役割だと思っています。

これからの雇用の基本というのは、同一価値労働同一労働条件の実現だと思います。雇用問題解決の一番の決め手はそこにあると思うんです。もしも子育て、出産の部分については国がきちっと面倒見るといえることはつきり宣言できれば、この同一価値労働同一労働条件というのは、かなり進むのではないかなという気がします。

同一価値労働同一労働条件の実現というのはいろいろな問題が解決する決め手だと思いますけれども、これは労働使で乗り越えなければならぬ。どちらが乗り越えるのに大変かと言えば、私は労の方だと思うんです。労の方がこれを乗り越える努力が大きく要求される。このことがしつかりできたときに、私は、正規、非正規の問題はかなり解決されると思うし、ディーセントワーク実現への一つのカギになるのではないかなと思っています。