



特集 雇用の安定と創出に向けて

— 当面の課題と求められる対策 —

世界的な景気後退に伴い、わが国の経済・雇用情勢は急速に悪化している。生産調整を余儀なくされた企業が非正社員を中心に従業員を削減するなど、雇用問題は深刻化しており、政府はさまざまな緊急雇用対策を打ち出している。特集では三月六日に東京・築地で開催された労働政策フォーラム「雇用問題を考える」での労使、行政、エコノミストの議論を中心に、雇用の安定確保策やセーフティネットのあり方、雇用創出の取り組みなどについて考える。

労働政策フォーラム 雇用問題を考える

報告者	藤井 宏一	JILPT 統括研究員
	小川 誠	厚生労働省職業安定局雇用政策課長
	鶴 光太郎	経済産業研究所上席研究員
	逢見 直人	連合副事務局長
	紀陸 孝	東京経営者協会専務理事



厳しさを増す雇用情勢
資料の図表1は経済成長率の推移です。ご案内のとおり、景気が非常に悪化しており、実質GDPが3四半期連続で減少しており、とくに昨年の一〇〜一二月期は年率一〇％以上の大幅な減少になっています。今回の景気拡大期は、輸出を中心に企業側の投資、つまり外需、企業中心の景気拡大であり、個人消費とか内需が弱かった。そういった中で世界金融危機で、世界経済全体が非常に落ち込んだことから、輸出生産が大幅に落ち込んでしまった。そういうなかで今、雇用情勢も大変厳しさが増してきた状況です。

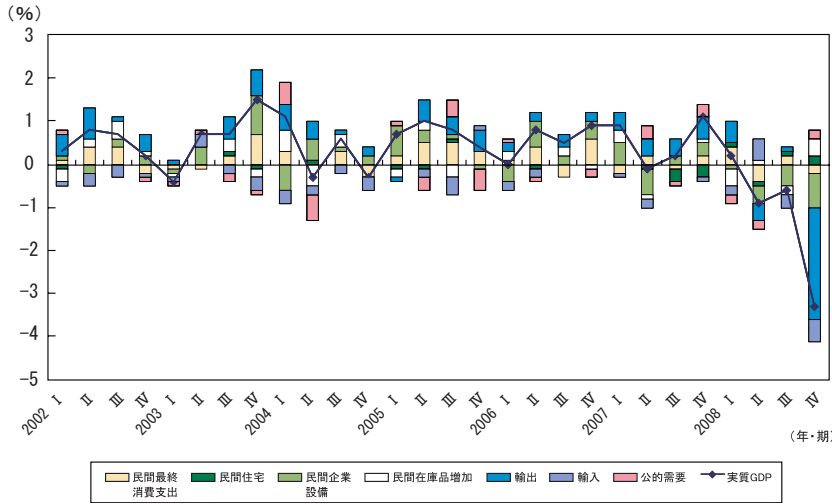
図表2をみれば、直近になって生産指数が大幅に減少していることがわかります。この落ち方をみると、過去に比べて昨年末から一気に影響が出てきていて、残業時間もここで大きく落ちていきます。新規求人は景気に先行して動きませんが、今はすでに減少しています。過去は大体、生産や求人、残業時間が落ち込んでいきますと雇用の伸びも鈍化・減少する状況が起こっています。これから、雇用の厳しさが一層増すことが見込まれます。ところが、雇用と就業の増減をみると、とても厳しい分野がある一方で、比較的堅調な分野もあることがわかります。全体の就業者、雇用者はかなり減少していますが、業種でいうと医療・福祉関係とかサービス関係は比較的まだ堅調です。とくに医療・福祉はかなり大幅な増加が続いているわけです。規模別では、とくに中小企業が非常に厳しい状況になっていますし、自営業者もかなり大幅に減っています。一方、雇用形態別にみると、非正規社員も雇用情勢が厳しくなってきましたが、これまでのところ、まだそれほど

経済情勢と雇用

JILPT 統括研究員

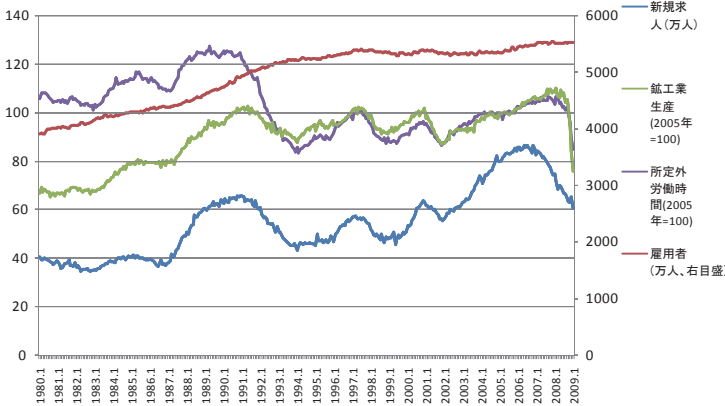
藤井宏一

図表1 実質 GDP 成長率とその寄与度



資料出所：内閣府経済社会総合研究所「四半期別 GDP 速報」

図表2 生産、所定外労働時間、新規求人、雇用者数の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」「毎月勤労統計調査」、経済産業省「鉱工業指数」

図表3 就業者、産業別雇用者数、雇用形態別雇用者数の推移

	2008年	2008年 (単位: 万人)				2009年
		10月	11月	12月	1月	
就業者	-27	-36	-42	-65	-29	
農業、林業就業者	-6	-15	-13	-5	1	
非農林業就業者	-21	-29	-29	-60	-30	
自営業主・家族従業員	-27	-53	-32	-54	-29	
雇用者	1	19	-10	-7	3	
建設業	-12	-7	-8	-10	-12	
製造業	-14	-31	-11	-13	3	
情報通信業	-3	8	-4	-1	-1	
運輸業、郵便業	12	-8	-18	-18	-9	
卸売、小売業	-4	20	-2	-24	6	
金融、保険業	10	10	6	1	-5	
不動産業、物品賃貸業	-1	2	-7	-5	1	
学術研究、専門・技術サービス業	1	-2	-1	9	-3	
宿泊業、飲食サービス業	0	-3	14	16	3	
生活関連サービス業、娯楽業	4	15	4	12	11	
教育、学習支援業	4	0	-6	-11	-5	
医療、福祉	18	12	20	25	28	
サービス業(他に分類されないもの)	9	8	2	3	-2	
非農林業1-29人規模	-28	-15	-11	-18	-34	
非農林業30-499人規模	-13	10	-15	-28	-10	
非農林業500人以上規模	81	27	18	51	45	
		10-12月				
正規従業員	-42 (65.9)			-28 (65.4)		
非正規従業員	28 (34.1)			58 (34.6)		
パート・アルバイト	-12			-4		
労働者派遣事業の派遣労働者	7			1		
契約社員・嘱託	22			34		
その他	11			27		

資料出所：総務省統計局「労働力調査」「労働力調査詳細結果」
 (注) 前年増減差、正規従業員、非正規従業員の()は、役員を除く雇用者に占める割合

さらなる悪化が懸念される失業情勢

図表4に完全失業率と有効求人倍率の推移がありますが、それを見ると、求人倍率が大きく下がってくる中で失

れほど大きな減少にはなっていません。片や、倒産の増加などで正社員の減少はみとれます。ただ、今後につきましては、両方とも動きが厳しくなってくるのではないかと見ております(図表3)。

業率も昨年から上がってきているのですが、まだ過去最高のところまでは達していません。ただし、先ほどの経済情勢の動きからしますと、失業率が一段と上がっていくことが非常に懸念されています。

失業者の出身を正社員と非正社員別にみて、雇用者に占める失業者の割合がどれくらいになっているかをみたのが図表5です。失業者数自体は、正規社員の失業者が非常に多いのですが、失業者割合の上がり方をみると、派遣労働者が昨年に比べて上がってきていることがわかります。正社員は分母の人数が多いこともあって、失業者割合が逆には下がっています。

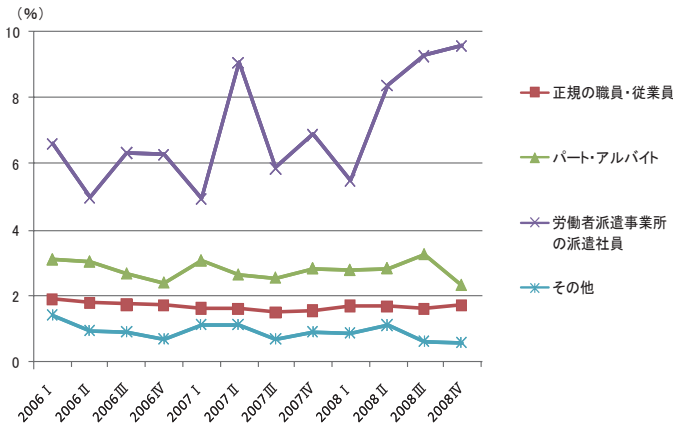
合の上がり方も緩やかです。派遣社員の雇用問題がかなり議論されていることが、数字としても現れてきているのではないかと思われます。地域の雇用情勢も非常に厳しくなっています。一年前は求人倍率が一倍を超えている地域も結構ありましたが、今は各地域とも一倍を下回っています。とくに東海地域の動きが顕著です。これはトヨタとか自動車関連が非常に好調だったのですが、ご案内のとおり、自動車不況でこの一年に大幅に求人倍率が低下してきています。昨年は製造業関連で調子がよかったところの雇用が堅調だったのですが、逆に今は輪

地域雇用創出の類型

地域雇用については、私どもの別のセクションで地域の雇用創出の類型についての整理をしています(図表7)。一番量が多くてスピードも速いのが「企業誘致型」といって大規模な工場とかを誘致してくるもの。そのためのインフラや環境整備を整えるというこ

6) 出が厳しくなったことで製造業が大変厳しくなり、そういう地域を中心に求人倍率の低下が目立っています(図表

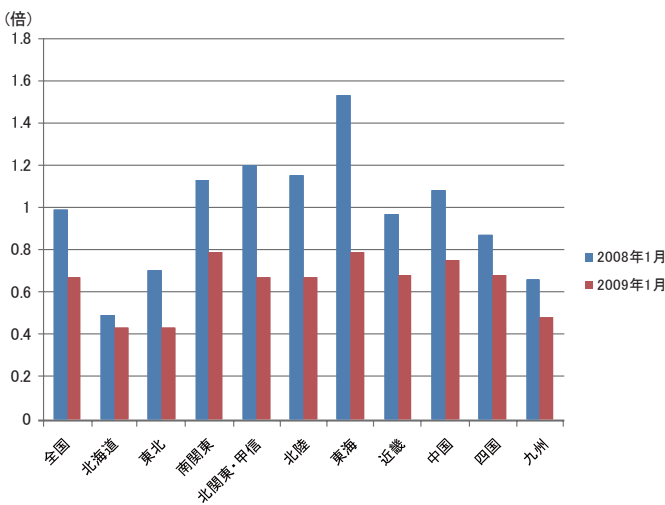
図表5 前職の雇用形態別完全失業者の雇用に占める割合 (原数値)



資料出所：総務省統計局「労働力調査詳細結果」

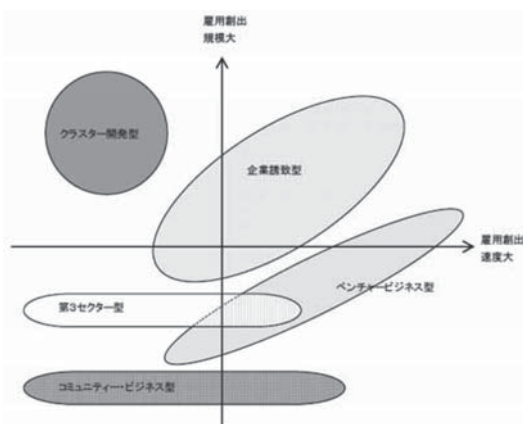
(注) 前職の雇用形態別過去1年間に離職した完全失業者数(求職理由が「仕事をやめたため」のみ)を調査時点の雇用形態別雇業者数で割ったもの。「その他」には「契約社員・嘱託」も含む。派遣労働者は分子、分母の数値が小さいため、割合の結果について注意を要する。

図表6 地域別有効求人倍率 (2008年1月、2009年1月、季節調整値)



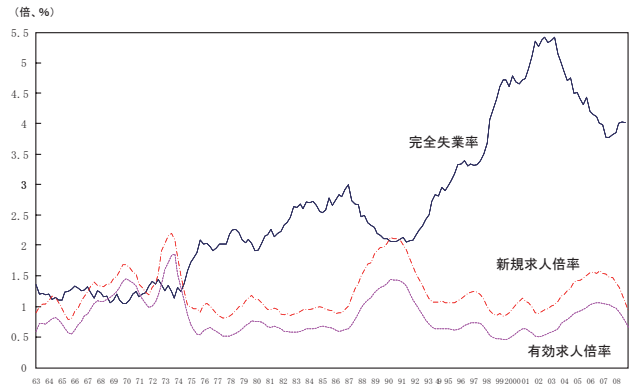
資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

図表7 地域雇用創出の類型



資料出所：伊藤実(2007)「地域における雇用創出類型と雇用創出支援策」労働政策研究・研修機構『地域雇用創出の新潮流』労働政策研究・研修機構

図表4 完全失業率と求人倍率の推移(季節調整値)



資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査」

とです。このタイプの代表的なケースは三重県のシャープの誘致です。また、例えば福岡県も自動車を誘致していますが、最近の自動車不況とか半導体、電気機器の調子が悪いため、逆にこういう地域の求人倍率は下がっています。雇用創出が大きいもう一つのパターンとして「クラスター型」があります。これは産業界、大学、役所といった産官学が協働して研究開発を進めていくタイプで、成功するとかかなり雇用創出が期待できる半面、効果が現れるまでに時間がかかるパターンです。こういったところは、財政的な面とか環境・インフラの整備とかなり大変なところがあるので、

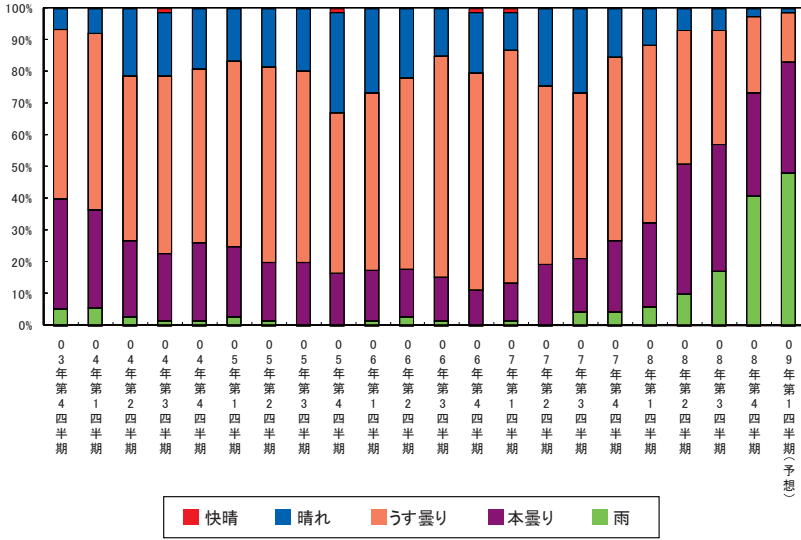
むしろ地域の実情にあった小規模的な雇用創出パターンも幾つかあって、そういう取り組みも各地域で試みられています。「ベンチャービジネス型」と呼ばれるもので、こちらは北海道・札幌のIT関係が成功例としてあげられます。例えば、札幌では大学のIT関係にもともと基盤のようなものがあって、自治体が支援を行いました。あとは、「第三セクター型」とか「コミュニティビジネス型」と言っていて、地元の地域の資源とかを生かしつつ半官半民のような支援基盤をつくり、そういうもので支援を図っていくことで成功している事例も出てきています。今回の景気拡大期には、企業誘致型など結構雇用は増えましたが、逆に今ご説明した状況もあるので、身の丈に

あった地域の実情にあったリソースを見つけて、それをいかにコーディネートして企画に結びつけるか。そして、そのための人材をどう育てていくかが、地域雇用の課題だと思います。もちろん、こういう産業や雇用について戦略を立てることも重要だと思います。そういったことについて、私どもの地域研究では、ある程度議論ができております。

ビジネス・リーダー！モニターでの業況判断

経済環境が非常に変わってくる中で、私どもはモニター調査を企業あるいは業界に行っています。四半期ごとにモニターに対し、適時、業況の動

図表8 モニター業況判断



JILPTビジネス・レーパー・モニター調査について

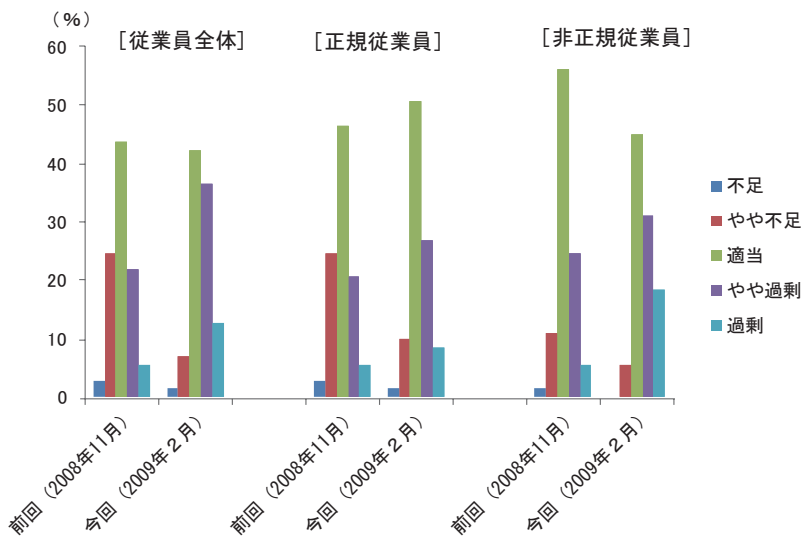
- 調査対象
労働政策研究・研修機構のビジネス・レーパー・モニターに登録した民間企業96社、事業主団体53団体
- 調査方法
インターネット上の専用回答WEBサイトを利用したアンケート調査
- 調査時期
2009年2月2日～2月13日
*年4回実施、前回は2008年11月4日～11月14日
- 回収状況
民間企業71社(回収率74.0%)、事業主団体48団体(回収率90.6%)
*前回は民間企業74社(回収率76.0%)、事業主団体46団体(同86.8%)
- 業況判断は、企業モニターと団体モニターを合わせ、71業種の回答

図表9 業種別の概況(モニター調査)

業況	業種数	業種
快晴	0業種	
晴れ	2業種	コンビニ、ネットビジネス
うす曇り	17業種	医薬品、鉄道、通信、外食、ガソリンスタンド、クレジット、情報サービス、警備、遊園地、シルバー産業、葬祭、EMS、食品、アパレル、商社、出版、ゴルフ
本曇り	23業種	ハイヤー・タクシー、ホームセンター、ホテル、不動産、紙パルプ、印刷、石油精製、製缶、造船、重機、事務・精密機器、玩具等販売、民間放送、事務処理サービス、ビルメンテナンス、事業所給食、中小企業、水産、繊維、電機、港湾運輸、海運、旅行、金属製品
雨	29業種	建設、住宅、パン・菓子、繊維、化粧品、木材、化学、ゴム、硝子、セメント、電力、専修学校等、陶業、石膏、鉄鋼、非鉄金属、電線、一般機械、工作機械、遊技機器、航空運輸、道路貨物、百貨店、自動車販売、電器小売、金型、請負、職業紹介、自動車

業況	業種数	業種
快晴	0業種	
晴れ	1業種	コンビニ
うす曇り	11業種	医薬品、ハイヤー・タクシー、通信、外食、クレジット、情報サービス、ネットビジネス、警備、遊園地、シルバー産業、EMS
本曇り	25業種	不動産、食品、アパレル、紙パルプ、印刷、石油精製、製缶、造船・重機、事務・精密機器、鉄道、商社、ガソリンスタンド、玩具等販売、民間放送、出版、事務処理サービス、ビルメンテナンス、事業所給食、ホームセンター、ホテル、ゴルフ、葬祭、中小企業、金属製品、電機
雨	34業種	建設、住宅、水産、パン・菓子、繊維、化粧品、木材、化学、ゴム、硝子、セメント、陶業、石膏、鉄鋼、非鉄金属、電線、一般機械、工作機械、自動車、遊技機器、電力、港湾運輸、航空運輸、道路貨物、海運、百貨店、自動車販売、電器小売、旅行、専修学校等、金型、請負、職業紹介

図表10 従業員の過不足判断(モニター企業)



きとかをウォッチしています。モニター調査は比較的短期間に結果がまとまるので、今回、二月に行った調査の概要をご紹介します。

まず、図表8はモニターで見た業況判断です。「雨」とか「本曇り」は景気が悪いことを指しますが、一昨年から悪化が目立っており、モニターに協力いただいた会社および業界の八割以上が景気状況を「本曇り」あるいは「雨」とみています。

業種別ごとに見た景気判断の動きですが、図表9にあるとおり、「晴れ」というか、いい業種は全然ないのですが、そういった中で「薄曇り」という相対

的にみて比較的ましな業種が結構あります。情報通信関係とかサービス関係シルバー、医療・福祉関係といった業種では、相対的に落ち込みが少ないということですが、逆に、自動車といった機械関係中心の業種はかなり厳しい状況ですし、消費関係をみても小売とか百貨店は厳しくなっています。

注視が必要な正規社員の過不足状況

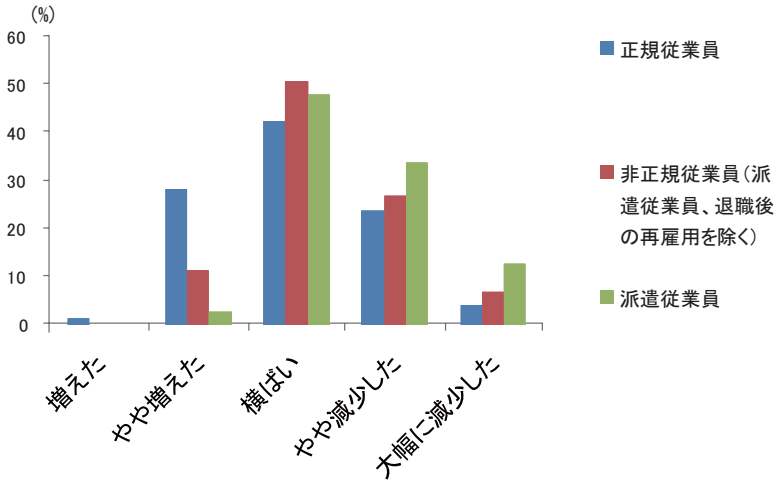
モニター調査では雇用の先行きも見ていて、雇用判断についても尋ねています。従業員全体で正規社員、非正規

社員に分けてみると、昨年末時点ではまだ全体的にみて不足と過剰が同程度の割合だったのですが、今回は過剰超に転じてきています。

正規・非正規別にみると、正規社員も昨年末はまだ不足が多かったのですが、二月になると過剰に転じてきています。一方、非正規社員は、前回は過剰でしたが今回はさらに過剰感が高まった。ただし、正規社員も厳しさが増してきていますので、これから先は非正規社員だけではなく、正規社員も注視していく必要があります(図表10)。

雇用者の増減をみると、非正規社員の減少は大変多く、正規社員も増加と

図表11 前年同期と比較した従業員の増減(モニター企業)

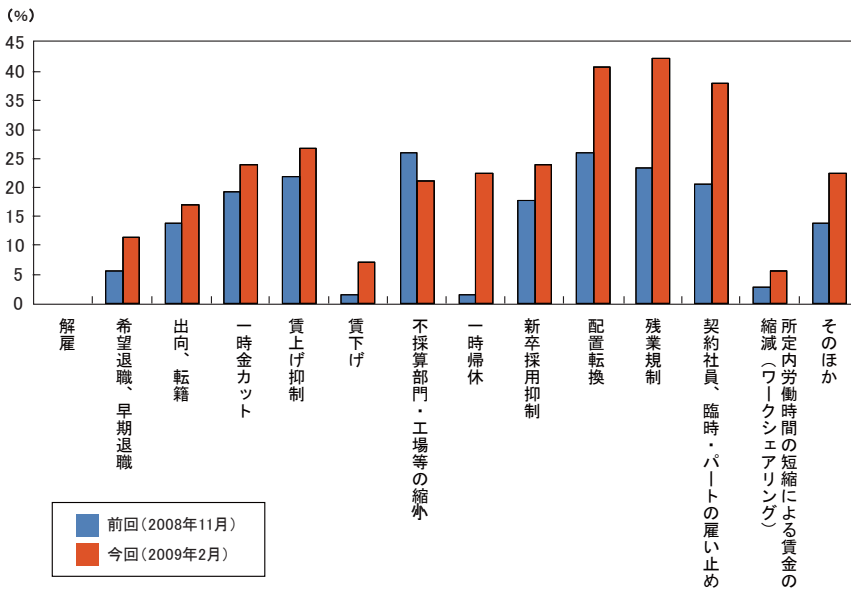


減少がほぼ同じですが、増えたとの回答がほとんどないために、こちらもやや減少の動きに転じてきています。年度末に向けて、かなり厳しさがうかがえるところですが(図表11)。

目立つ一時帰休の増加

では、企業が実際にどういった雇用調整を実施もしくは予定しているかをみると、昨年末時点に比べ、各項目で比率が高まっています。一番多いのは残業規制、配置転換ですが、三番目には契約社員、臨時・パートの雇止めが多くなっています。今回は、とくに一

図表12 予定している雇用面での調整策(モニター企業、複数回答)



時帰休の増加が目立っています。また、量的な面だけではなく、賃下げとか一時金カットもある程度は回答があることから、さまざまな手段の雇用調整がとられている、もしくは予定されていることがわかります(図表12)。

本日は、現下の雇用失業情勢と雇用対策について、まず昨年のリーマンショック以降、雇用失業情勢が非常に

現下の雇用失業情勢と雇用対策について

厚生労働省職業安定局雇用政策課長

小川 誠



図表1は現下の雇用失業情勢を示す際によく使われる情勢グラフです。この図の網かけ部分が、内閣府が景気後退期と判断した時期になります。また、太い実線は有効求人倍率、細い実線は完全失業率を示しています。

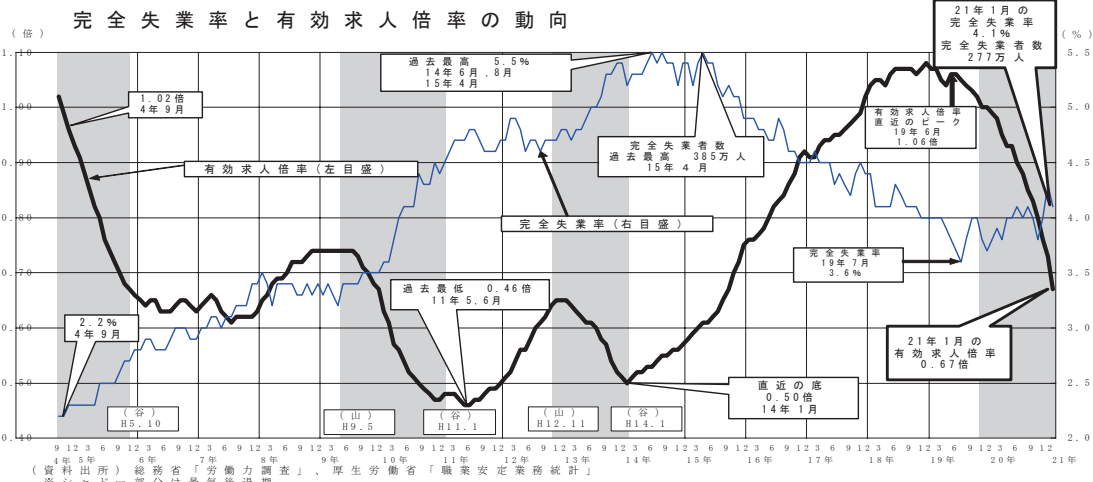
この図をご覧になると大体わかるとおり、有効求人倍率は景気の一歩指標というところで、今までは、ピークから

厳しさを増す現下の雇用失業情勢

悪化しているという現状の話を申し上げた後、そのために現在、厚生労働省がどういう施策を実施しているかについて、ご説明しようと思います。

図表1 現下の雇用失業情勢一厳しさを増している一

- 完全失業率は、平成19年7月の3.6%から4.1%（1月）まで悪化。（12月は4.3%）
- 有効求人倍率は、平成19年6月の1.06倍から0.67倍（1月）まで悪化。
- ハローワークを訪れる事業主都合離職者（新規求職者数）は、前年同月比129.2%の増加。
- 日銀短観（12月調査）の雇用人員判断（「過剰」-「不足」）は、全規模製造業で過剰感が大幅に増加（+3→+14）するとともに、全規模全産業でも過剰（-2→+4）に転じた。
- 1月の創産件数は、前年同月比15.8%増の1,360件と、1月としては6年ぶりの高水準。（東京商工リサーチより）
- 各都道府県労働局からの報告（2月）によると、昨年10月から本年3月において、期間満了等による雇用調整を実施済み及び実施予定とされたのは、**2,316事業所157,806人**となったところ。



下がったときに雇用が網かけになっていきます。一方、完全失業率は、過去の景気後退期においては、景気後退の底を打ってから若干遅れてピークを迎えています。遅行指標として、景気よりやや遅れてピークを迎える形になって

います。そこで現状を見ますと、今年一月の完全失業率は四・一%、有効求人倍率が〇・六七倍となっていて、特に有効求人倍率は対前年同月で〇・〇六ポイント低下と、ここ一年間で大幅に下っ

図表2 雇止め・解雇状況

- 各都道府県労働局からの報告（2月）によると、昨年10月から本年3月において、期間満了等による雇用調整を実施済み及び実施予定とされたのは、**全国47都道府県、2,316事業所、157,806人**となったところ。

- （内訳）
- ・派遣 1,714事業所 107,375人（68.0%）
 - ・契約（期間工等） 432事業所 28,877人（18.3%）
 - ・請負 141事業所 12,988人（8.2%）
 - ・その他 386事業所 8,566人（5.4%）

雇用保険の加入状況については、全体（157,806人）のうち、133,757人について判明し、うち加入者数は132,697人で、加入割合は99.2%であった。
 ※ 個人が特定できた40,011人について別途個人ベースの集計を行ったところ、離職者数は36,146人、受給資格決定者数は23,559人（離職者数の65.2%）、再就職者数は5,474人（同15.1%）であった。また、被保険者であった期間等から、31,680人（87.6%）が受給資格ありと推定される。

雇用形態別・産業別の集計結果

派遣 107,375人		(人)			
	合計	製造業	運輸業	卸・小売業	その他
期間満了	48,238	47,597	338	115	188
中途解除	50,120	49,789	142	16	173
不明	9,017	8,903	89	16	9
契約（期間工等） 28,877人		(人)			
	合計	製造業	運輸業	卸・小売業	その他
期間満了	23,960	23,666	29	21	244
解雇	4,017	3,547	107	182	181
不明	900	900	0	0	0
請負 12,988人		(人)			
	合計	製造業	運輸業	卸・小売業	その他
期間満了	3,422	3,300	0	3	119
中途解除	6,756	5,857	30	0	869
不明	2,810	2,810	0	0	0
その他 8,566人		(人)			
	合計	製造業	運輸業	卸・小売業	その他
期間満了	3,773	2,909	15	226	623
解雇	4,440	2,717	154	1,187	382
不明	353	309	0	30	14

資料出所：厚生労働省「非正規労働者の雇止め等の状況について（2月報告）」、全国の労働局及び公共職業安定所を通じ、事業所に対する聞き取りを実施したもの。
 （* 全ての雇用調整事例を把握しているものではない。また、現時点で内容が確定している事例）

ています。完全失業率は若干のこぼれがあつて、今年一月は昨年一二月より〇・二ポイント下がって改善しましたが、それでも基本的には上昇トレンドにあると考えられています。とくにハローワークにおける事業主都合離

職者を見ると、一月は対前年同月比で一二九%の増加となっています。事業主の都合で離職されてハローワークに求めている方が、去年の倍以上になつていくわけですね。日銀短観を見ても雇用過剰感が高

図表3 雇用の安定と生活支援対策

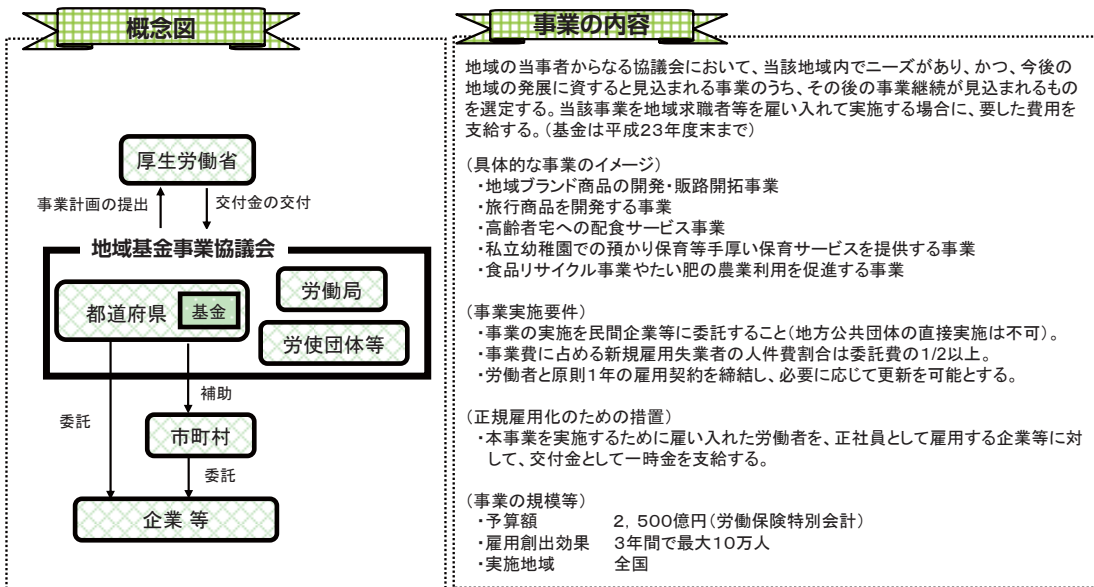
平成20年中に既に実施している施策	第二次補正予算成立により実施する施策
<p>1 住宅・生活の支援～雇用促進住宅の入居あっせん、資金貸付を行います。</p> <p>(1) 12月15日から、全国のハローワークに特別相談窓口を開設して、離職に伴い住まいにお困りの方の相談に応じています。社員寮付きの求人や住み込み可能求人等の紹介も行っています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 全国の雇用促進住宅への入居をあっせんしています。 ○ 12月22日から、労働金庫で最大186万円(雇用保険受給者の場合最大60万円)の住宅確保・生活支援のための貸付を開始しています。(入居初期費用50万円。家賃補助費月6万円、就職活動費月15万円等) <p>(2) 社宅・寮等に離職後も引き続き労働者を居住させる事業主に対して月額4～6万円助成します。助成期間は6か月までです。(12月9日から適用)</p> <p>2 雇用維持の支援～中小企業の場合、手当等の5分の4を助成します。</p> <p>(1) 解雇せずに休業や教育訓練・出向などで雇用を維持した場合、支払われた賃金、手当の4/5(中小企業)又は2/3(大企業)を助成します。(雇用調整助成金制度の拡充)</p> <p>(2) 雇用調整助成金制度の対象労働者を拡大し、雇用期間が6か月未満の労働者や新規学卒者も対象とします。(雇用保険の被保険者)</p> <p>(3) 生産量や雇用量などの支給要件の緩和や申請事務の簡素化を行い、制度を利用しやすくします。</p> <p>3 採用内定取消しへの対応～学生のための相談窓口を開設しています。</p> <p>(1) 特別相談窓口を全国の学生職業センターに開設しています。(11月28日から)</p> <p>(2) 内定取消しをしないよう企業指導を強化しています。(平成21年1月19日に企業名を公表できるようにしました。)</p>	<p>1 雇用創出～都道府県と協力して雇用を創出します。</p> <p>都道府県に単年度で過去最大の4,000億円の基金を創設し、地域の求職者の雇用機会を創出する取組を支援します。(「ふるさと雇用再生特別交付金」(2,500億円)、「緊急雇用創出事業」(1,500億円)の速やかな実施)</p> <p>2 再就職支援対策～雇入れ助成の拡充や離職者訓練を強化します。</p> <p>(1) 中小企業に対する雇入れ助成を拡充します。具体的には、39歳までの年長フリーター等、内定を取り消された就職未決定者を正規雇用した場合や、受け入れている派遣労働者を直接雇用した場合に1人当たり100万円(大企業50万円)を支給します。</p> <p>(2) 離職者訓練を強化します。(実施規模の拡充、訓練期間中の生活保障給付制度の拡大)</p>
	<p>21年度から実施予定の施策</p> <p>1 雇用保険のセーフティネット機能を強化します。 ※改正法案を今国会に提出</p> <p>(1) 非正規労働者の適用範囲を拡大します。(雇用見込み1年以上→6ヶ月以上)</p> <p>(2) 再就職が困難な場合についての給付日数を特例的に60日分延長します。</p> <p>(3) 21年度の雇用保険料を1.2%から0.8%まで引き下げます。</p> <p>2 離職者訓練を大幅に拡充します。</p> <p>実施規模を拡充し、介護分野等の長期訓練を創設します。</p>

まっていますし、一月の倒産件数も増えているなど、全般的に言えば雇用失業情勢は厳しい。そして、過去の経験によれば、おそらくこれらが下げ止まらないと景気も下げ止まらない。完全失業率もしばらくは上がり続けること

が予測されますので、今後非常に厳しい状況が続くと考えています。

図表4 ふるさと雇用再生特別交付金

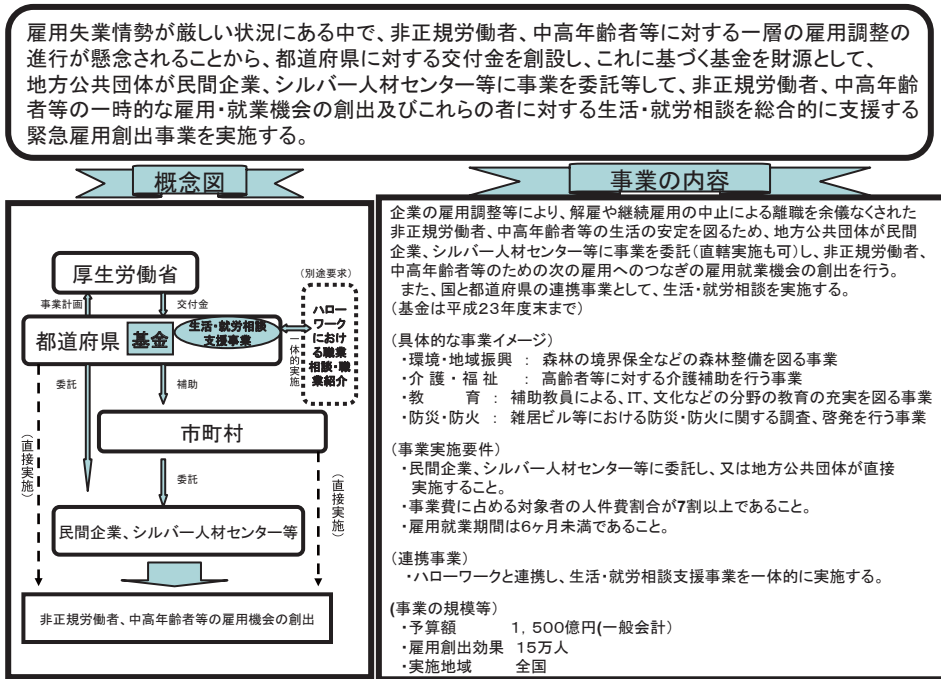
雇用失業情勢が厳しい状況にある中で、雇用失業情勢が厳しい地域において、地域の実情や創意工夫に基づき、地域求職者等を雇い入れて行う雇用機会を創出する取組を支援するため、ふるさと雇用再生特別交付金を創設し、これを基に基金を造成し地域における事業の実施を支援する。



今回、とくに雇用景気後退期の特徴として、新聞・テレビなどでクロウズアップされている問題に、いわゆる非正規労働者の雇止め・解雇

正規労働者の雇止めの問題があります。非正規労働者は、ここ五年、一〇年でとても増えています。とくに、製造業で派遣労働が解禁されて以来、製造分野においても非正規の人の割合が高まっています。そういった中で、景気後退の結果として、各労働局から報告を受けたところによると、昨年一〇月から今年二月、三月において、期間満了等において雇用調整を実施もしくは実施予定は一五万七八〇六人でした。一阶段の数字は約一二万五〇〇〇人でしたので、約三万三〇〇〇人増えています。これを就業形態別で見ると、やはり派遣が一番多く、その次に期間工での契約になっています。ただし、雇用保険については、多くの人が加入しているようです。これを産業別で見ると、製造業が大半を占めています。そして、さらに細かく見れば、派遣などにおいては期間満了で契約を解除される人よりも中途解除が多いため、期間満了で

図表5 緊急雇用創出事業



図表6 雇用保険法等の一部を改正する法律案の概要

現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえ、非正規労働者に対するセーフティネット機能及び離職者に対する再就職支援機能の強化を重点に、所要の法改正を行う	
<p>1. 非正規労働者に対するセーフティネットの機能の強化</p> <p>労働契約が更新されなかったため離職した有期契約労働者について、</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 受給資格要件を緩和：被保険者期間 12か月→6か月（解雇等の離職者と同様の扱い） ○ 給付日数を解雇等による離職者並に充実 <p>（雇用保険の適用基準である「1年以上雇用見込み」を「6か月以上雇用見込み」に緩和し、適用範囲を拡大）</p>	<p>（◎は3年間の暫定措置）</p>
<p>2. 再就職が困難な場合の支援の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 解雇や労働契約が更新されなかったことによる離職者について、年齢や地域を踏まえ、特に再就職が困難な場合に、給付日数を60日分延長（例えば所定給付日数が90日の場合→150日） 	
<p>3. 安定した再就職へのインセンティブ強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 早期に再就職した場合に支給される「再就職手当」の支給要件緩和・給付率の引上げ（給付率について、30%→40%又は50%） ○ 就職困難者（障害者等）が安定した職業に就いた場合に支給される「常用就職支度手当」について対象範囲を拡大（年長フリーター層を追加）・給付率の引上げ（30%→40%） 	
<p>4. 育児休業給付の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 平成22年3月末まで給付率を引き上げている暫定措置（40%→50%）を当分の間延長 ○ 休業中と復帰後に分けて支給している給付を統合し、全額を休業期間中に支給 	
<p>5. 雇用保険料率の引下げ</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 失業等給付に係る雇用保険料率（労使折半）を平成21年度に限り、0.4%引下げ（1.2%→0.8%） 	

* 給員保険法についても、雇用保険法に準じた改正を行う。

雇用安定と生活支援対策

雇い止めが多いといった特徴がありました（図表2）。

こういう非正規労働者の方は、いわゆる派遣会社とか業務請負会社などが、いわゆる社宅、給与住宅を提供しているケースが多いので、雇い止めなどによって離職された場合は住居も同時に失ってしまうことが多く、職も住居も

一挙に失うことが大きな社会問題になっていきます。そこで、私どもとしても昨年来、雇用の安定と生活支援対策として一次補正、二次補正、またその一部は二年度からの本予算というところで、さまざまな施策を考えているわけです（図表3）。

まず、住居・生活の支援では、例えば、雇用促進住宅の入居あっせんとか資金貸付を行っていくということ、一二月一五日から全国のハローワーク

に特別相談窓口を設置し、離職に伴い、住まいにお困りの方の相談を受け付けています。

また、雇用促進住宅に入居あっせんをしているということで、二日から一週間程度で最大一八六万円、雇用保険を受給していたら六〇万円程度の貸付を行っています。

事業主に対しては、離職しても、会社の用意する寮とか社宅に住ませ続ける場合について、四〜六万円程度の

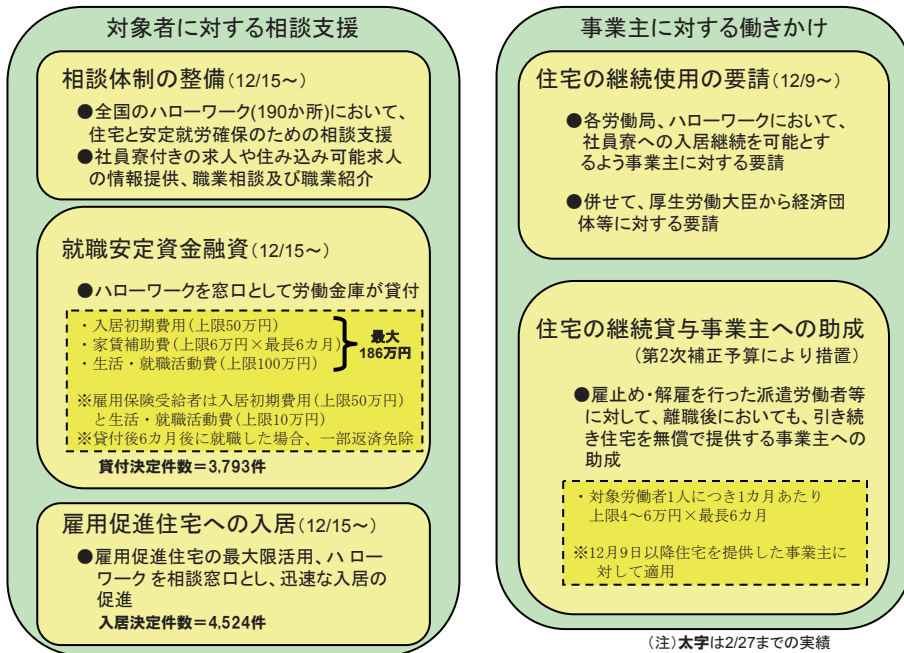
助成をすることによって生活・住宅支援を行ってまいります。雇用維持への助成では、とくに中小企業の場合、手当等の五分の四を助成することで、解雇せずに休業とか教育訓練・出向で雇用を維持した場合には、支払われた賃金・手当の中小企業は五分の四、大企業では三分の二を補助する雇用調整助成金制度を拡充するとともに、また、対象労働者を拡大して、雇用期間が六カ月未満の労働者も対象とする。

雇用創出のための基金を創設

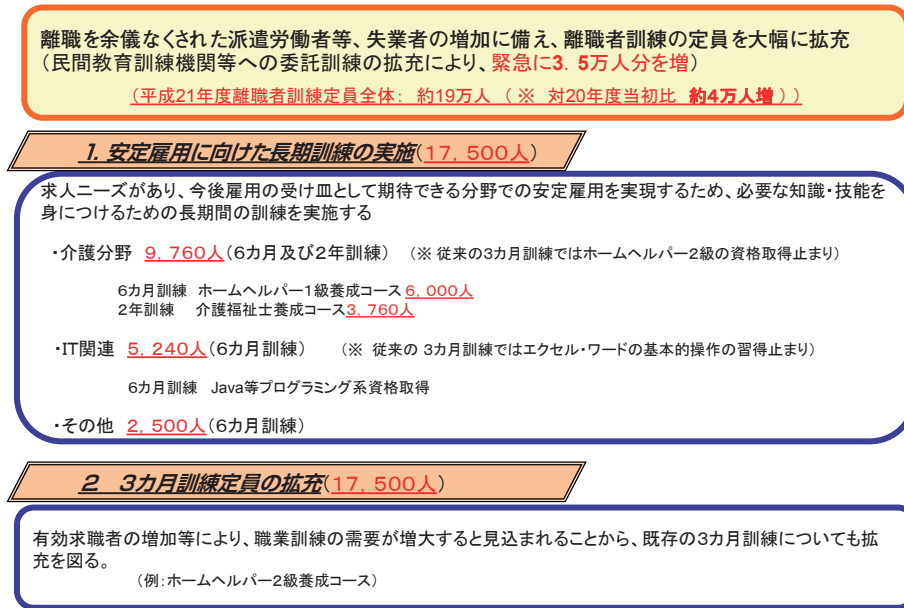
雇用創出については、二つの基金を創設するというところで、単年度では

この雇用調整助成金の支給は、支給事務の簡素化や要件緩和を行っていくこともあって、非常に伸びています。一月は八〇万件を超える申し込みがあります。昨年一月も一〇万件で、前年比で一〇〇倍以上に急増しています。これによって、一定の雇用の下支えはできている状況にあります。他方で、内定取消しも増えていますので、取消にあつた方については学生職業センターに窓口を設置して相談を行っていくとともに、一月に省令を改正して、企業名を公表できるようにしています。

図表7 解雇・雇止めにより住居を喪失した非正規労働者等に対する支援



図表8 離職者訓練の拡充



(注) 改正雇用保険法は三月二十七日参院本会議で可決 成立した。施行日は三月三十一日。

しなどの施策によって、今年度のはじめから現在までにどれぐらい条件が緩和したり助成度が高まったかの資料です。労金系の貸付が三七九三件、雇用促進住宅は四五二四件が入居しているということです。

過去最大の四〇〇億円の基金を今つくっていると。一つは地域で自発的に資源をうまく生かして継続的な雇用を可能にするような「ふるさと雇用再生特別交付金」で二五〇〇億円、もう一つ、つなぎ雇用的なものとして、「緊急雇用創出事業」で一五〇〇億円を考えています。

図表4と5が今回つくった二つの基金の概要です。「ふるさと雇用再生特別交付金」はどちらかというと長くできるようなことで、基本的には一年以

上の雇用が前提になっています。労働者と原則一年以上の雇用契約を結んで必要に応じて更新を可能とする。一方、「緊急雇用創出事業」は、どちらかというと短期のつなぎ雇用的な事業です。基本的には、雇用期間は六ヵ月未満で、自治体などが直接雇うことも可能といった事業を考えています。

他にも、中小企業に対する雇い入れの助成、例えばフリーター等を正規雇用した場合や派遣労働者を直接雇用した場合に、大企業で五〇万円、中小企

業で一〇〇万円の助成をすることを、離職者訓練の助成に關しても、規模の拡大や期間の延長、訓練期間中の生活保障給付制度の拡大を行っていきます。それから現在、雇用保険法が国会で審議いただいておりますが、雇用保険法の改正などの中で適用範囲の拡大とか給付日数を特例的に六〇日間増やすなどのセーフティネットの拡充を盛り込むことを考えています。図表6は雇用保険法の改正の概要です(注)。図表7は、こういった雇調金制度の見直

離職者訓練の拡充については、一つはパイを増やすということで緊急に三万五〇〇〇人を増やす。平成二一年度は全体で四万人増やす計画で、とくに長期訓練を実施します。今までは原則三ヵ月の訓練でしたが、例えば介護分野などは二年間訓練すれば介護福祉士の資格が取れるし、六ヵ月訓練すればホームヘルパー一級の資格が取得できるといった長い訓練を導入する。また、IT関連も六ヵ月やればJavaのプログラミングができるということがあります。同時に三ヵ月訓練も拡充することも行っています(図表8)。

現在、こうしたさまざまな雇用対策を実施して、雇用の下支え、セーフティネットの強化などを行っていくことに取り組んでいるところです。

離職者訓練の拡充も実施



「日本版フレキシビリティ・アプローチ」の導入を目指して

経済産業研究所 上席研究員 鶴光太郎

世界的経済危機の下での労働・雇用問題

今の景気情勢をみますと、やはり予想以上のスピードで景気の悪化が進み、雇用情勢の悪化も予想を上回る早さで進展してきています。今回の大きな特色は、やはり非正規に非常にしわ寄せされる形で雇用調整、雇用調整圧力が非常に高まっていることだと思います。「派遣切り」とか、ワイドショー的な扱われ方をした部分はあるのですが、やはり何でもこういう危機のときは、やはり何とかしなければいけない。政治的にも「とにかく何かやらなきゃいけない」と右往左往しがちになるのだ

と思います。そういう中で、ある意味でわかりやすい政策が取られていて、でも実はそういう政策が一番取っては得るのだろうと思っています。こういうときに何が重要かということ、緊急避難的にまず何をやらなければいけないのかと、整合的かつ長期的に見てどういう制度設計をやっていくのか。二つのしつかりしたビジョンを持ちながら政策をやっていくか、なければいけないのではないかと思っ

ています。そういう中で、ある意味でわかりやすい政策が取られていて、でも実はそういう政策が一番取っては得るのだろうと思っ

ています。そういう中で、ある意味でわかりやすい政策が取られていて、でも実はそういう政策が一番取っては得るのだろうと思っ

資料1

世界的経済危機の下での労働・雇用問題

- ・ 昨年から世界的な金融危機の広がりを受け、景気の落ち込みのスピードと深さは予想以上。
- ・ まずは、非正規雇用に対し「しわ寄せ」される形で雇用情勢が急速に悪化。
- ・ 短期的な緊急・応急措置と長期的な制度設計・制度改革のビジョンが必要
- ・ その際、正規雇用の問題、非正規雇用の問題それぞれ別々に考えるのではなく、一体的・包括的に対応し、労働市場における二極化を是正すること、日本の政治経済の安定性に貢献してきたが、今大きく揺らいでいる「社会的一体性」(social cohesion)を再構築
- ・ 「日本版フレキシビリティ・アプローチ」(参考参照)の提案～「安心」、「育成」、「柔軟」の三位一体(三本の矢)アプローチ～
 - 「安心」: セーフティ・ネットの拡充
 - 「育成」: 積極的労働政策、質の高い人的資本の蓄積
 - 「柔軟」: 労働市場、働き方の柔軟性拡大

資料2

「安心」

- 短期的には景気の急激な落ち込みの影響をより強く受けている非正規労働者等に対しセーフティ・ネットを早急かつ大胆に拡充
- 具体的には、雇用保険を雇用契約期間にかかわらずすべての雇用者に適用(1年→6カ月では不十分)
- 一方、短期就労と保険受給の反復を防ぐために、受給要件は厳格に
- 他の分野(社会保障関係)のセーフティ・ネットと連携
- ヨーロッパの70年代からの経験はこれらの施策が寛大すぎて、労働市場の硬直性、長期失業に長年苦しむことになったことに留意→「柔軟」、「育成」という視点も合わせる

鶴光太郎

ばなりません。とくに申し上げたいのは、資料1に書きました「社会的一体性」(social cohesion)と言われるものが、日本の強みとしてこれまでの経済政治社会すべてにわたって安定や高い成長を支える根幹にあった。それなのに、今の雇用問題を放置してしまうと、この「社会的一体性」が本当に崩壊してしまうので、これは絶対に避けなければいけないという観点が必要だというのです。

避難的にセーフティ・ネットをしつかり拡充しようということ。そして「育成」は、詳しくは後で説明しますが、積極的労働政策、質の高い人的資本の蓄積を進めていく。三番目の「柔軟」というのは、労働市場とか働き方の柔軟性を拡大していくことです。「安心」だけでは、労働市場は非常に硬直的になってしまふ場合もありますので、これは後で実例を交えてお話ししたいと思います。

「安心」とは

まず「安心」からご説明します(資料2)。セーフティ・ネットの問題は、もう随分議論されていることですが、政府の方針として例えば、非正規問題

資料3

「育成」

- セーフティネットの拡充と同時並行的に入職が高まるような積極的労働政策を行うことが重要→両者の連携強化
 - 積極的労働政策とは
 - 訓練
 - 雇用補助金(助成金)
 - 公的職業紹介
 - アクティベーション:新たな職を見つけるインセンティブを高める
 - OECDでは雇用保険の手厚い国ほど積極的労働政策の支出が大きい
 - OECDの評価:積極的労働政策はプラスの効果が期待されるが既存の政策の多くの政策は失敗→適切な政策の組み合わせがジョブ・マッチングの効率性や対象者の経験・能力を高めるはず
 - 失業期間の見込みで差別化された積極的労働政策の実施が重要
 - アクティベーションの重要性
 - 雇用カウンセラーによる定期的なインタビュー
 - 訓練等のプログラムを受けない者には失業給付を制限するなどの「ムチ」(制裁)も用意(オランダ、スイスなど)

資料4

「育成」:続き

- ただし、教育・訓練に過度な期待をかけるのは危険→システムティックに政府の介入を大きくすることが最適な政策とは言えない
 - アメリカの分析では訓練が有効なのは社会的に不利なバックグラウンドを持つ25歳以上の女性
 - 成人男性は明らかに効果は低く、若年男子についてはかなり失望的な結果
 - スキルが低いほど訓練プログラムの効果は低い
 - むしろ幼年期の親も巻き込んだ教育の方が効果的(Cahuc and Zylberberg (2006))
- 失業者が新たな職を見つけるために最も効果的な方法とは(スウェーデンのケース、Sianesi(2002)), Cahuc and Zylberberg (2006)からの引用
 - 民間に補助金を与え常用として雇い入れるようなプログラム→プログラムを受けない失業者に比べ入職確率は20~40%高い
 - 有期雇用、オンザジョブ・トレーニングの場合は何もプログラムを受けない失業者と同程度の入職確率
 - 公的セクターでの有期雇用や企業外での訓練は何もプログラムを受けない失業者よりも入職確率は低い

資料5

「柔軟」

- 労働市場の柔軟性向上
 - 失業者と就業者、正規労働者と非正規労働者の間の高い「壁」・二極化・分断化の進行
 - 長期・構造的失業の増大、非自発的非正規労働者の増大
 - 失業、非正規の「罠」から抜け出せない
 - インサイダー(正規労働者)の力の強まり(賃金への反映)、アウトサイダー(失業者、非正規労働者)の労働市場に対する影響力低下
 - 労働市場の硬直化
 - 失業者が就業者を、非正規労働者が正規労働者を希望し、努力すれば円滑に転換できるような労働市場の制度的基盤の整備が必要
 - 正規と非正規の間の雇用保障と待遇のアンバランス是正を同時並行的に解決していくべき
 - 正規労働者の福利厚生への優遇措置是正→金銭解決導入、整理解雇四要件の中の手続き・説明義務要件の重視・明確化
- 働き方の柔軟性向上
 - 労働時間法制改革のあり方
 - ワーク・ライフ・バランスの推進
 - ワーク・シェアリングの評価

に対応する施策ということで、雇用契約期間見込みを半年まで適用拡大していこうという方針だと思えます。ただ、やはりそれで十分かな?という感じがしています。むしろ、期間にかかわらず、すべての雇用者に適用していくような発想が重要です。そして、社会保障関係のセーフティネットも有期雇用を中心とした非正規雇用の人々は、やはり中途半端な扱いになっていますので、かなり包括的なセーフティネットを体系としてつくっていかなければいけないということですね。

ただ、そこで一つ重要な問題となるのが短期就労と保険受給の回復です。労働者がちよつとだけ仕事をして、すぐに辞めてしまい、雇用保険だけ受けて取るというものです。こういった労働者モラルハザードの問題を避けるために、受給要件を厳格に運用していく方法があると思います。例えば、半年を振り返ってみると三カ月はちゃんと働いているとか、そういう要件を定めて適用していくことです。

こういった問題を考えるときに非常に心配になるのは、一九七〇年代以降ヨーロッパが石油危機というとても大きな危機を迎え経済が悪化するなかで、福祉国家に邁進してセーフティネットも非常に充実させました。でも、そこで何が起こったかということ、労働市場が非常に硬直的になって長期失業が増えてしまった。日本はヨーロッパと同じ失敗を繰り返してはいけないと思うのです。

「育成」とは

そこで、そういった失敗を繰り返さないための二点目の大きな柱としての「育成」です(資料3)。これは、セーフティネットの拡充と同時に、失業者の入職を高めるような積極的な労働政策を行う。「積極的な労働政策」の内容は、訓練、トレーニングのことです。それから、雇用調整助成金のような形で民間企業に補助金を与えるようなこと。あとは、ハローワークといった公的職業紹介を活用して雇用のマッチングを高めることも含まれます。この資料の最後に書いた「アクティ

資料6

正規・非正規雇用問題への対応

- 非正規雇用の根本問題は派遣や請負の形態ではなく有期雇用契約
- 自発的に有期雇用を選ぶことが「良い働き方」であるためには労働者側に相当な(賃金に反映されるべき)バーゲニング・パワーがあることが前提
- 非自発的な有期雇用者を現在の割合よりも低下させていくべき
- 使用者が有期雇用を選ぶ場合、雇用が不安定である分、なんらかのプレミアムを支払うことを義務付ける(賃金、雇用主負担の雇用保険料率上乘せ)→有期雇用が「コストの安い雇用」になるべきではない
- または、正規と現在の有期との中間的存在、具体的には10年の有期雇用を解禁(大竹(2009))
 - 2003年労働基準法改正で原則的な上限1年→3年に緩和、専門的知識を有する労働者や60歳以上の労働者は5年まで締結可能
 - 10年という長い期間をおけば成果や能力評価もより公平に
 - 賃金にプレミアムを付ける形で正規から長期有期雇用に徐々に転換

「柔軟」とは

三番目の視点は「柔軟」(資料5)。これは労働市場の柔軟性のことです。失業者と就業者、それから正規労働者と非正規労働者の間には非常に高い壁ができてしまい、今、その二極化は非常に深刻になっているわけです。一旦、失業者になったり非正規労働者になると、そこから抜け出せなくなる。

この問題もヨーロッパで綿密に分析されました。インサイダーとアウトサイ

か成功しない政策もあるわけですが。こうした政策は、相当注意深く運営していかねばならないということです。そこで、資料に「アクティベーションの重要性」と書きましたが、これは雇用カウンセラーが定期的に失業者にインタビューをして、訓練等のプログラムをちゃんと受けられない人は失業給付を減らすということですが、こういったやり方と組み合わせると、それほどお金をかけずに政策効果は非常に発揮されるということが、ヨーロッパの研究でも紹介されています。

「育成」の具体的な分析事例

資料4に具体的な分析例をあげてい

ます。一言でいいますと、政府が前面に出てきて教育訓練をやることは非常に必要な部分はあるのですが、だからといってそれが魔法の杖のように、すぐにもの凄い効果が出るかというところも、ずいぶん微妙なところがあるかというところ。アメリカのように、いろいろやっただろうまくいかないから少し予算を削っているような状況もあるわけです。

それから、スウェーデンのケースも書きましたが、ヨーロッパの研究でも非常に中心に出てくる結果としては、公的セクターが雇用することが、その後の失業者の状況を考えるとあまりプラスにはなっていないということ。一番プラスになっているのは、民間企業が常用雇用するような形で経験を積ませた人が、実はその後、非常にうまく入職していくという結果もあります。

正規・非正規雇用問題への対応

最後に正規・非正規問題で触れておきたいのは、冒頭申し上げたように「派遣切り」が非常に話題になっているわけですが、一番の大きな根本はやはり有期雇用契約の問題だと思えます。有期雇用がとてつもない働き方だと言える

のは、なかなか少ないのではないかと。相当なバーゲン・パワーを労働者側が持つていないと、良い働き方と言うのはなかなか難しいと思っています。

だから、使用者が有期雇用を選ぶということであれば、それはそれで構わないのですが、雇用保障がされていない分、賃金や雇用保険料などの形で何らかのプレミアムを上乘せすべきではないでしょうか。あと、これも制度的な話になりますが、有期雇用の雇用保障を若干高めるために、もう少し長期間の有期雇用も原則として考えていけばいいのではないかと。これは、成果や能力をより評価しやすくなる点で非常にいい効果があるし、また、正規雇用者に対しても良い刺激を与えていくことになるのではないかと思います(資料6)。

労働側の立場から

連合副事務局長

逢見直人

政策のパラダイム転換が必要

労働組合の立場で今の雇用問題をどのように捉えているか、そして、どういった政策が必要なのかについて報告したいと思います。

まず、今回のアメリカの金融危機に端を発した世界的な不況が、金融危機のみならず実体経済にも大きな影響を

与えているのはご承知の通りですが、この危機をどのように捉えるかについて、リーマンショックがあった直後の昨年一〇月の時期に、連合として異例ではありましたが、中央執行委員会で政策のパラダイム転換が必要だとして、「歴史の転換点にあたって『希望の国』日本へ舵を切れ」というメッセージを發しました。

資料1

政策のパラダイム転換
「希望の国」へ舵を切れ

- 世界を混乱に陥れた金融危機
- 新自由主義政策がもたらした負の遺産
- 政策転換の必要性
- 連帯・公正・規律・育成・包容



メッセージの意味するところは、「今回の金融・経済危機は、世界中を混乱と絶望の淵に追い込んだわけですが、その原因はレーガン、サッチャー以来進めてきた新自由主義政策、市場原理主義の政策がもたらした帰結であり、こういった政策軸を変えない限り、今

資料2

連合が求める雇用対策

- 緊急雇用対策→セーフティネットの拡充
- 今後1~2年に実施すべき雇用対策
- 雇用創出→日本版グリーンニューディール政策

協力原理の政策を

これまでの政策の延長線上で対策を考えてはいけない。今こそ、政策軸を切り替えるチャンスだ」ということ。今後、いろいろな対策を考える上で政策軸を切り替えることの必要性を訴えたわけです。そして、政策転換するときのキーワードとして連帯・公正・規律・育成・包容の五つをあげました(資料1)。

これまでのいわゆる新自由主義的な政策は、競争原理に基づいて政策をつくっていく。そして、効率と競争の中で良いものが選ばれていくという考え方だったわけです。もちろん、そういう部分で有効な面もあるのでありますが、それがあまりにも強く出すぎている。そうではなくて、協力原理による政策

資料3

緊急雇用対策(平成20年度)

- 派遣労働者等の就労・住宅・生活支援
→ハローワークと労働金庫の連携による就職安定資金融資の実施等
- 雇用保険制度の改革
→雇用保険の加入要件の緩和等
雇用調整助成金の拡充
採用内定取り消しへの対応
職業訓練の強化

働くことのきちんとした評価を

が、補完的なものとしてなければいけない。それを一言で示したのが、最初のキーワードの「連帯」です。

二番目の「公正」は、競争の中で格差を拡大させ、勝った者だけがいい思いをするといった「勝ち組・負け組」をつくっていく政策ではなく、働くことについてのきちんとした評価をするということ。具体的には、最低賃金の引き上げや均等待遇の実現などです。とくに日本では非正規雇用が急増する中で、非正規雇用が企業のコスト削減の手段として使われたために、低賃金でセーフティネットも弱く、そこにいるいろいろなしわ寄せが出たわけですから、こうした点に歯止めをかけて是正をし

資料4

平成21年度の雇用対策

- 雇用保険の適用対象の更なる拡大
- 雇用保険と生活保護の空白を埋めるため、再就職が困難な長期失業者等に対する「就労・生活支援給付」の創設
- 雇用の確保を第一義に考えた事業再生
- 「ふるさと雇用再生特別交付金」などを活用した地域雇用創出
- パートタイム労働の均等待遇
- 有期労働契約の労働者保護ルールの整備
- 労働者保護の視点からの労働者派遣法改正

企業行動に規律を求める

なければいけない。それが「公正」です。

「規律」の必要性は、労働政策に限ったことではありません。今回の金融危機が、限りなき欲望のもとで様々な金融商品がつけられ、それに対する格付けが恣意的に行われ、あたかもそうした金融商品がトリプルAのような優れたものであるかのように見せかけ、世界中にばらまかれたわけです。けれども、実はそんなものではなかったというのが今回の姿です。そうした限りなき欲望のためにつくられた金融商品、それを放置してきた金融政策。そして、企業行動も短期的利益を追求し、これまで日本が培ってきた雇用の安定や従業員の育成など

いう部分がおろそかになってきている。このような企業行動に対しても「規律」を求めていきたい、というのが三番目のキーワードの持つ意味です。

育成を政策軸の一つに

そして、「育成」というのは、先ほどの鶴上席研究員の中のキーワードにも出てきましたが、「自己責任」あるいは「自立」という言葉の中で、自分たちの責任で何とかしろという風潮を見直すものです。「employability」という言葉が流行りましたが、「いい会社に雇われたいと思ったら、自分の責任でそれなりの努力をやりなさい」という中に、人を育てること、あるいは積極的雇用政策の中でやらなければいけない能力開発とか訓練といったものも「自己責任」に追いやってしまったところがあるのではないかと。また、企業の人事政策の中でも、いわゆる成果主義が前面に出る中で、人を育てるという部分がない、企業の中でも弱まっていったのではないかと。そういったものをもう一度捉え直して、「育成」を政策の軸の一つに入れるべきだということです。

ハンディある人を包容して

最後の「包容」は、「inclusion」を日本語訳したものです。これを「包摂」と訳している人いますが、「包摂」と言ってもなかなかびんと来ないので、私どもは「包容」と訳しました。この反対は「exclusion」で「排除」と呼んでおられます。いろいろなハンディのある人たちが、普通の人と一緒に扱

えないということや「排除」するのはなく「包容」していく政策軸が必要なわけです。これらを政策転換のキーワードにして、パラダイムシフトをやつていこうと訴えました。

連合が求める三段階の雇用対策

今日のテーマの「雇用対策」については、資料2に示したような三段階のことが必要だと考えています。

まず、「緊急雇用対策」としてやらないといけないことがあります。昨年暮れに起こった「派遣切り」や、今春に予定される採用予定者の「内定取り消し」といったことに代表されるような諸問題に対し、すぐ手を打たなければいけないことがいくつかあります。

それから、今後一〜二年に実施すべき「雇用対策」があります。これは平成二年度の予算案の中に入っているものもありますが、それでもまだ十分の部分があると思います。

そして、中長期的に日本社会にとって必要な雇用を生み出していく「雇用創出」という政策が必要だろうと思っています。連合は、それを「日本版グリーン・ニューディール政策」と呼んでいます。

要請したかなりの部分が盛り込まれた緊急雇用対策

まず、「緊急雇用対策」については、昨年一月、連合としても厚生労働省などに政策要請しました。一二月には麻生総理に対しても政策要請をしています。

その内容は、就労、住宅、生活支援の問題です。この辺は、小川雇用政策課長が最初に話した中かなり盛り込まれていて、連合としてはとくに強調したいのは、ハローワークと労働金庫の連携による就職安定資金融資を訴えたことです。これは「こういう危機の中で、労金は普通の金融機関と違うのだから、労金ならではの役割があるはずだ」と労金協会との話の中で、労金としての役割を果たそうということを実現できたものです。ハローワークと連携した資金融資は三五〇〇件ぐらいになっています。

それから、雇用保険についての加入要件緩和を行うべきだと主張しました。雇用保険法の改正案がまだ国会で審議中ですが、私たちは何としても年度内に成立をさせたいということで、与野党に働きかけを行っています。そして、雇用調整助成金の拡充、採用内定取り消しへの対応、職業訓練の強化といったものかなりの部分が、政府の雇用対策に盛り込まれたと思っています。(資料3)。

「就労・生活支援給付」の創設

雇用対策については、この先、平成二年度の予算案で出ているものもありますが、まだ不十分なところがあるので、恐らく平成二年度の補正予算の議論がかなり早く出てくると思います。そういうものにもらんで、雇用対策としてやらなければいけないことを幾つかあげました(資料4)。

その内容は、就労、住宅、生活支援の拡大です。六カ月以上雇用が見込めることというのが今度の改正で成り立つわけですが、それでもまだ不十分なので更なる適用対象の拡大が必要で、連合としては第二のセーフティネットも必要だと考えています。具体的には、雇用保険と生活保護の空白を埋めるための再就職が困難な長期失業者等に対する「就労・生活支援給付」です。

これは雇用保険の失業給付期間が切れてしまつて、まだ失業している場合に訓練を受けていけば訓練期間中は給付が保障されますが、今後は長期失業者が発生する可能性がかなりあります。加えて、最初から雇用保険が適用されていない人たちもいます。そういう人たちが収入の手段が得られなくなると、現状は生活保護に行くしかない。しかし、これは最後のセーフティネットなのです。だから、その間に生活支援をしながら就労のための訓練を行うといった第二のセーフティネットを制度としてつくつていく必要があると思っています。

雇用を確保する事業再生を

次に、雇用の確保を第一義に考えた事業再生です。今は倒産のリスクも高まっていますが、その倒産リスクに対して、連合はバブル崩壊後の経験からとくに企業あるいは事業に再生の可能性があるのであれば、そこはできるだけ再生させる。そのことが雇用の維持にもつながっていく。そのために、第三者機関あるいは政府保障なども使つてやつていこうと考えました。一昨年

まで産業再生機構がありました。これは時限立法で今はもうありません。しかし、こうした時期に、地域における中堅・中小企業なども含めて事業再生しなければいけないような弱っている企業がかなりあります。そうしたところの事業再生支援を行うべきです。

「ふるさと雇用再生特別交付金」の活用も

それから、小川雇用政策課長の話にもありました「ふるさと雇用再生特別交付金」です。これが実際に使われていくのは今年四月以降です。これは地域の雇用創出として、いい芽を引き出す可能性があると思っています。ここに民間の労使団体も入ることになっていて、日本経団連さんとも相談して、

この特別交付金に民間のお金も基金として入れられるようにして欲しいといった要望を、三月三日に共同で行っています。

具体的には、民間のお金を入れることと併せて、民間の知恵を出していきたい。地域ブランド商品の開発とかに、民間の知恵あるいは民間企業が持っているノウハウを使って、地域に安定的な雇用をつくっていくということだと思います。労使団体の知恵をそこに入れていきたいと思っています。これはまさにこれからですが、地域にいい雇用が生まれる可能性を秘めていると思います。

ワーカーの整備も必要

さらに、かねてから連合が主張していることですが、パートタイム労働の

均等待遇、有期労働契約の労働者保護ルールの整備、労働者保護の視点からの労働者派遣法改正といった、いわゆるワーカーの整備についても、これまで課題として捉えられながら前進できなかったところがあります。このなかには、労働者派遣法のように規制緩和路線の中で改正されてきたものもあります。こうしたものを見直していく必要があるのです。

日本版グリーン・ニューディール政策で雇用創出を

そして、「雇用創出」という点では、日本版グリーン・ニューディール政策です（資料5）。この言葉はアメリカのオバマ大統領も、このグリーン・ニューディール政策を掲げたというこ

とから注目されるようになりました。最近では、新聞の活字でも目にするものが多くなりました。国際労働組合も、グリーン・ジョブという考え方を主張しておりまして、昨年、新潟で開かれたG8労働大臣会合の議長総括文書の中にも「我々は、ILOによるこれらの課題への総合的で三者構成の取り組みであるグリーン・ジョブ・イニシアティブによる、興味深く可能性を秘めた取り組みに留意する」といった文言が入っております。「グリーン・ニューディール」は、このグリーン・ジョブを増やしていくために政府が財政支出を伴って実施するものです。

「日本版グリーン・ニューディール政策」は昨年一二月、連合が官邸要請に行ったときに、これをやるべきだということに使った言葉でして、おそら

資料5

日本版グリーン・ニューディール政策

- グリーン・ニューディール政策とは、再生可能エネルギーの促進、革新的技術の開発、省エネルギー対策、森林整備等に対して予算を重点化していく財政政策。
- 連合の考える「日本版グリーン・ニューディール政策」は環境に加え福祉や産業構造の転換等による雇用を創出する政策に予算を重点化するもの。

資料6

連合の「180万人雇用創出プラン」(1)

日本版グリーン・ニューディールの視点から、グリーン・ジョブ及び、医療福祉分野を中心に、当面3年程度で行うべき緊急的な雇用創出策としての粗い試算。

180万人の新たな雇用創出は、概ね3%弱の失業率の改善効果がある。

資料7

連合の「180万人雇用創出プラン」(2)

1. 医療、介護、福祉分野 86万人
医療関係30万人、介護関係40万人、保育関係16万人
2. 就労支援・雇用対策関係 16万人
指導員等の配置15万人、外国人労働者対策0.8万人
3. 教育分野 13万人
教員等の増員8万人、学校教育支援員等の増員5万人

資料8

連合の「180万人雇用創出プラン」(3)

4. グリーン・エコノミーの推進・確立 30万人
再生可能エネルギー・資源供給10万人、建築・建設分野10万人、運輸部門10万人
5. 持続可能な農業・森林・水産業 25万人
農業・畜産業での新規雇用 森林整備事業 水産加工業の振興
6. 持続可能な街づくり 10万人
インフラ施設の共同溝化 省資源型の道路、信号、街灯の設置、快適な移動手段確立

くわが国では、初めて連合が使った言葉だと思えます。今では環境省もこういうことを言うようになっていますが、日本経団連もグリーンとは言っていないが、「日本版ニューディール政策」というものを出しています。

連合が掲げる「一八〇万人雇用創出プラン」

連合が掲げるグリーン・ニューディールとは、再生可能エネルギーとか低炭素化に向けた革新的技術開発、それだけではなく福祉や産業構造の転換、とくに農業分野などにも雇用がシフトしていくための政策基盤づくり、そして、それに対する予算の重点化も含めた政策のことです。柱は、環境と福祉、そして農水産業の第一次産業の振興などの産業構造改革、そしてこれらに關係するインフラ整備と考えています。

プラン実現で三%弱の失業率の改善効果が

その中味ですが、まず日本を高失業社会にしないために、今後三年間ぐらいで一八〇万の雇用創出を掲げています。粗々の試算ですが、一八〇万人の雇用機会がつけられれば、おおむね三%弱の失業率の改善効果があります（資料6）。

雇用創出の分野の一つは、医療、介護、福祉分野です。昨年、社会保障国民会議が出した報告書の中にある、医療、介護、福祉分野でどのぐらいの人が必要になるかのシミュレーションに

基づき、それを大体三年間で引き直すとして八六万人ぐらいの雇用創出の必要性があります。実際にこれだけの人が必要になるといいますが、もちろん、すぐにできるわけではありませんので、きちんとした訓練システムの中に乗せて資格を取っていくことが必要になると思います。

それから、就労支援・雇用対策として、これは緊急性のあるものですが、指導員あるいは外国人労働者対策、通訳等も含めて一六万人。それから、教育分野で教員の増員などでも一三万人を見込んでいます（資料7）。

いわゆるグリーン・エコノミーを推進する再生可能エネルギーあるいは資源供給の分野があります。例えば、太陽光発電を広めるとか蓄電池の開発・普及とか。そうしたもので一〇万人ぐらいの雇用が見込めます。それから、建築・建設分野では省エネ建築物を広めていくこと、運輸部門は電気自動車のような次世代自動車を開発することと公共交通の機能を高めていくことで一〇万人ぐらいの雇用になるのではないかと思います。

さらに、持続可能な農業・森林・水産業として、農・畜産業での新規雇用、森林整備事業、水産加工業の振興があります。とくに農業分野は、今までは基本的には自営農家がベースだったのですが、土地を自分で取得し、経営リスクをすべて背負って農業分野に入ろうという人はなかなかいないでしょう。今後は企業あるいは法人が持つノウハウも使って、雇用という形態で働ける農業をつくっていく必要があると思います。

あとは、持続可能な街づくりを考える際に、やはり必要な公共投資はやる必要があります。例えば、インフラ施設の共同溝化や省エネ型の信号や街灯の設置、あるいは低炭素化に資する快適な移動手段を確立することや、ユニバーサルデザイン、バリアフリー社会にしていくための街づくりのための公共事業は意味があると思います（資料8）。

経営側の立場から

東京経営者協会専務理事

紀陸 孝

今日、私が申し上げたい話の筋は大きく二つです。一つは、当面、足元の雇用対策、雇用施策をどう考えるかと

いう問題。二つ目は、雇用創出の問題です。雇用対策の究極の処方箋とは、雇用の場がつけられることでもあります

ので、これを二番目にさせていただきます。



雇用対策は大括りで三つに

そこでまず、当面の雇用の対策とか手立てをどういう風に打つかについてです。日本は過去何度か不況に見舞われて、そのたびに労使とか政労使で協議を重ねてきたし、かつ、そのたびにいろいろな対策を打ってきました。ただ、不況時にどういう手立てを打つかということとは、実は対策としては限られてしまっています。メニューはたくさんあるようで、実際に括ってみると三つぐらいしかないだろうと思います。

一つは、働く人を抱えている企業へのお金の助成、あるいはさまざまな企業における雇用維持施策の有形無形の支援をどうするか。二つ目は、失業して一番ダメージを受けたご本人に対して、当面の仕事を失った際の所得補てんを行う所得保障の問題です。そして三番目は、失業し続けるわけにはいかないの、失業されたご本人の能力開

発とか再訓練の機会の提供。大きく分けるとこの三点に限られるのではないでしょう。

3つの施策が従来より幅広いもの

今現在、すでにある雇用調整助成金の制度は、企業と失業されたご本人への支援です。とくに教育訓練はそうですし、所得保障という意味では失業保険制度が直接にご本人のセーフティネットになっている。要はこの三つの中身をそれぞれどう拡充し、相互連携させていけば、不況下の雇用対策が適切に打てるのか、ということだと思っています。

昨年からの今回の政府の施策も生活対策から始まって、二年度の本予算の中での仕組みも、同じような括りになるのではないかと思いますし、具体的にどう拡充していくのが課題になる。今般は、昨年の秋から急激に今日の事態になりましたし、いわゆる就職氷河期でかねてから非常に苦しい状況に陥っていた若い方々が、さらなる大きな寄せ波に巻き込まれているため、従来よりも三つの施策が大きく幅広いものになるかと思っています。そういう意味では、限られた三つの中身が従来とは違って、もう少し幅広い形になってきているのだろうと思います。

労使が行うべき三つの施策

こうして政府はいろいろな対策を行っているわけですが、そこで労使が自ら行うべきことは何なのか。労使だ

けと言うと語弊があるかも知れませんが、政府がやるべきことと労使がやるべきことは緊急対策の場面でもそれぞれ違います。そこで、労使が何をやるかを考えた時に二つの施策があると思うのです。

緊急対応型ワークシェアと雇用の多様化

一つは、緊急対応型のワークシェアですが、緊急対応的な仕事の分かち合いというか、広い意味での雇用の維持という対策の種類。もう一つは、雇用の多様化をどう進めるかです。今現在も評価はいろいろありますが、この雇用の多様化、多様就業の形をどう維持して広げていくか。この二つの方向性があるだろうと思います。

緊急対応のワークシェアと多様就業型の働き方を進めることについては、平成一三年の段階で、連合と当時の日経連が話し合って社会合意をしています。平成一三年一〇月、そういう雇用の広がり、社会的合意をして、それを下敷きに翌一四年三月に政労使でワークシェアリングに関する政労使合意なるものに発展させた。その政労使合意の中に、今申し上げた二つの形はつきり出ているのですが、一三年の労使の合意の中にも、その芽はあったわけです。

政労使でいろいろな仕組みを協議

不況でどんなん会社の仕事が減っていくので、当然ながら労働力としての人材は会社の中で余る。そこで、どうするか。これも、先ほど申し上げた三

つの対策と同じで、打つべき手はそんなにないわけですね。日々の労働時間を縮めるか、あるいは一日の労働時間は縮めないけれども一月なり一定期間の働く日数を縮めるか。要するに、仕事の分かち合いです。

極端に言うとう、今までの仕事が減った場合に、その割合に応じて労働時間を減らし、減らした分だけ個々人の賃金を減らす。雇用維持のために、みんなでなんとか我慢するということです。その際の仕組みにもいろいろあって、時間あたり賃金まで下げるか、時間あたりの賃金は下げずに時間減分だけの賃金カットにとどめるとか、さまざまな選択肢があります。一三年と一四年当時は、そういう論議を労使でしておりましたし、政府としてもしておりました。

より厳しい仕事の分かち合いがでてくることも

その後、その論議が深まらないうちに幸いにも多少景気が上向いて、そういう手段をとることが機会的には乏しかったわけですが、けれど今、かつてより深刻な事態が来ているので、新聞報道にあるように、自動車や電機の会社の中では、当時考えられたような賃金の縮減を伴うワークシェアリングの事例がぼつぼつと出てきている。今の不況の状況が夏まで行くのか来年まで行くのか、それによつて、この仕事の分かち合いについてもっと厳しい形が出てくることは、当然に考えられるところではないかと思えます。

一三年当時には、連合と日経連との間では、経営側はできるだけ雇用を守

る努力をする。労働側も、賃上げは柔軟に考えるといった合意ができたわけです。今の時点で連合は、時間あたり賃金を下げて、それによつてワークシェアというの、なかなか言いにくいのでしようが、事例としてはそういうものが出てきています。これからは、そういうことに進む可能性もあるかも知れないと思えます。

ニーズに応じた就業形態の多様化

多様就業型のワークシェアリングは、一九九〇年代半ばからすでに、派遣・請負あるいはパートという形で、さまざまな就業形態が多様化が進んできています。今、法改正の中で、派遣の問題をどうするかの論議をされていますが、私どもは規制を大きく改めるような形、例えば日雇い派遣はなくしてしまふとか登録型派遣は禁止だとか、そういう風にすべきではないかと思っています。「働く人のニーズに応じてさまざまな形を用意する」という原則は曲げてはならないということです。

問題は、どうやって非正規型の方々と正規の方々の間の処遇の均衡を実現していくか、格差の是正をどうやって図っていくか。そこが一番の大きな問題だと思っています。この課題については、要するに賃金の決定をどうするか。日本ではまだこれからと言っているのかもしれないませんが、仕事の価値とか役割、貢献度などの規準に基づいて賃金を決める。正規、非正規それぞれ規準をきちんとして、賃金処遇を適正かつ合理的に行うことによつて、

いろいろな意味での格差の問題が少しずつ是正されていくだろうと思っております。賃金制度の整備が、いわゆる格差問題を是正する契機になるのだと思います。

欠かせない労働移動の円滑化と職業訓練の充実・拡充

二番目は、逢見副事務局長や他の方もおっしゃられた雇用創出の問題です。新しい分野で新しい仕事をつくるのが目標なのでしょうが、それには労働力の移動が円滑にいかなければ実現しない。同時に、新しい仕事に就く能力をどうやって引き上げていくのかといった問題もあります。労働移動の円滑化と職業訓練の充実・拡充がないとだめな話なのです。

しかし、不況の都度、雇用創出の分野はこうだと言ってきたわけですが、本当の意味での適切な労働移動が起こってきたのか。日本にはあまり労働力需給の適切な配分の仕組みがありません。雇用が多様化すると、それに反対する意見もでてくる。だから、労働力需給の調整システムをどのようにきちんと考えていき、先ほどの格差は正の問題をその中に入れて、なおかつ職業訓練の仕組みもどうやって充実していくか。ジョブカードの仕組みが役所から提起されましたが、結局、不十分でした。これからは一番大きな問題になるのは、やはり働く人の能力のレベルアップをどう実現していくかですが、この不況期においてこそ、こういう問題を真剣に考えなければいけないと思います。

プロフィール

逢見直人（おうみ・なおと）／日本労働組合総連合会副事務局長。一九七六年一橋大学社会学部卒業後、ゼンセン同盟書記局に入る。UIゼンセン同盟常任中央執行委員（政策局長）、副会長を経て〇五年九月より現職。

小川誠（おがわ・まこと）／厚生労働省職業安定局雇用政策課長。旧労働省労政局、職業安定局等に勤務するほか、コロンビア大学ビジネススクール留学、通産省産業構造課長補佐、大分県職業安定課長、世界銀行、厚生労働省社会保障担当参事官室政策企画官、内閣情報調査室参事官、厚労省外国人雇用対策課長、国交省観光資源課長等を経て、〇七年七月より現職。

紀陸孝（きりく・たかし）／東京経営者協会専務理事。日本NCR勤務を経て、一九七九年旧日経連入職。旧日経連では、政策調査局経済調査部長を務めた。二〇〇二年、旧日経連と旧経団連の統合後、社団法人日本経団連常務理事、専務理事を歴任。二〇〇八年五月、社団法人日本経団連専務理事を退任。同年六月より現職。

鶴光太郎（つる・こうたろう）／経済産業研究所（RIETI）上席研究員。一九八四年東京大学理学部卒業、オックスフォード大学大学院経済学博士号（D.Phil.）取得。一九八一年〜九五年経済企画庁、一九九五年〜二〇〇〇年OECD経済局エコノミスト、二〇〇〇〜〇一年日本銀行金融研究所研究員、〇一年より現職。

藤井宏一（ふじい・ひろかず）／労働政策研究・研修機構統括研究員。東京大学経済学部卒業。一九八四年旧労働省入省、経済企画庁出向、労働省労働経済課課長補佐、連合総合生活開発研究所主任研究員、厚労省労働政策担当参事官室労働経済調査官等を経て、〇五年八月よりJILP Tに出向、現在に至る。

日本労働研究雑誌

B5判●定価895円(税込)
年刊購読料10,740円
(〒サービス)

4 No.585 April. 2009 特集 = その裏にある歴史

- 【エッセイ】**
なぜ労基法では1日8時間・時間外割増率25%となつたのか
なぜ年次有給休暇の計画的付与があるのか
なぜILOは三者構成なのか
なぜ従業員全員が加入している組織が労働組合とならないのか
なぜ退職金や賞与制度があるのか
なぜ賃金には様々な手当がつくのか
日本型成果主義はなぜ生まれたのか
なぜ内職にだけ家内労働法があるのか
なぜ「名ばかり管理職」が生まれるのか
なぜ国家公務員には労働基準法の適用がないのか
なぜ公立学校教員に残業手当がつかないのか
なぜ労働法は強行法なのか
なぜ退職すれば違約金を支払わせることは禁止されているのか
なぜ内定式は10月1日が多いのか
なぜ職業紹介は国が行うのか
なぜ労働者派遣が禁止されている業務があるのか
- 小編典明
小倉一哉
吉野眞一
藤田登
大滝秀雄
包島芳雄
宮本光晴
橋本隆子
八代充史
渡辺賢
藤井隆令
米津孝司
深谷信夫
小杉礼子
神林隆
佐野嘉秀
- 【書評】**
山口一男著「ダイバーシティ——生きる力を学ぶ物語」 大沢真知子
葉山晃著「フランスの経済エリート——カード階層の雇用システム」 鈴木宏昌
榎本俊昭著「女性格差」 川口章
- 【論文 Today】**
「任意規定や雇用慣行の在り方が労働契約に与える影響——任意規定の「古着性」についての分析」 坂井 岳夫
- 【フィールド・アイ】**
ILOと社会的公正 奥西好夫

5 No.586 May. 2009 特集 = 雇用区分の多様化と転換

- 【提言】**
雇用区分の多様化と均等処遇 石田眞
- 【論文】**
内部労働市場における雇用区分の多様化と転換の合理性
——人材ポータル・システムからの考察 平野光俊
企業内労働市場の分化とその規定要因 西村孝史、守島基博
正社員になった非正社員——内部化と転職の先 玄田有史
- 【紹介】**
正社員登用事例にみる雇用の多元化と転換の現状 渡辺木綿子
- 【論文】**
若年者にとっての雇用区分の多様化と転換——その問題点と課題
主婦の再就職と働き方の選択——結婚・育児等によるリタイアと職業復帰 白井利明
奥津真里
- 【書評論文】**
斎藤修著「比較経済発展論」 神林隆
- 【書評】**
中北浩展著「日本労働政治の国際関係史1945—1964—社会民主主義という選択肢」 久米都男
塚崎裕子著「外国人専門職・技術職の雇用問題——職業キャリアの観点から」 上林千恵子
- 【論文 Today】**
「仕事上の裁量は、仕事と仕事以外の境界をあいまいにするか——仕事と家庭生活との両立を阻害する新たな可能性」 高見貞広
- 【フィールド・アイ】**
「告白」通リ 奥西好夫

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究調整部成果普及課
Tel: 03-5903-6263 Fax: 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp