

「多様な就業形態に対する支援のあり方研究会」
における議論の概要について

我が国の経済環境が変化するなかで、年功序列・終身雇用の制度が変化し、パート、派遣、フリーター等働き方が多様化している。

このような変化には、企業における柔軟な人材活用や、個人における就業の選択肢の拡大といった長所がある反面で、フリーター等を低スキルの安価な労働力として利用することが固定化し、長期化するならば、貧困、社会的な格差の拡大や固定化、結婚や出産の困難による少子化の問題などにつながり、ひいては経済の競争力や社会保障制度などを損なうおそれがある。

このため研究会では、若年者を中心とする就業問題、及び就業後の能力開発・プロフェッショナルな人材の育成に焦点を置いて検討することとした。以下は、各人の報告論文の要旨に従い、概要を取りまとめたものである。

1. 若年者を中心とする就業問題

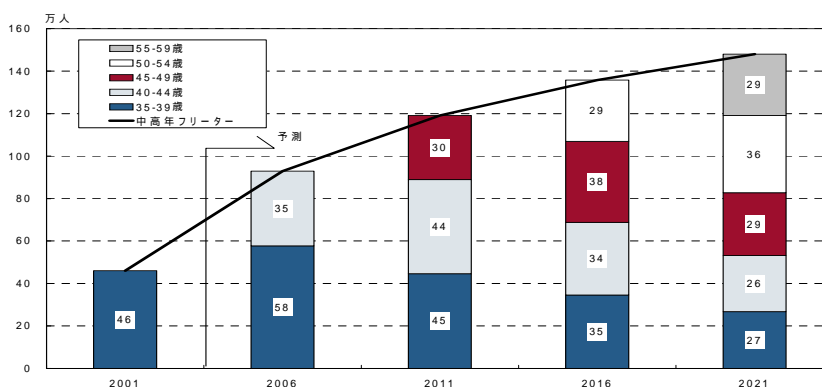
(1) 若年者の問題

90年代以降の経済停滞とともに、ニート、フリーター、失業等の不安定な若者が増加しており、これに対しては安定したマクロ経済運営が基本的に必要である(原田ほか論文)。

しかし同時に、新卒時に正社員となることができた者と、フリーター等となった者との間には、正社員への移動に関する障壁や処遇格差が存在する「ダブル・トラック構造」が強まるという問題が生じている(本田論文)。

このような構造が放置され、現在のフリーター状態への滞留率が続くと仮定すれば、やや楽観的な想定の下でも、2021年には中高年フリーターが150万人近くに達すると予想され、期待生涯賃金の低下を通じて税収や社会保険料収入を減少させる(それぞれ年4200億円、7900億円と試算)とともに、雇用の不安定化や将来見通しの不透明化により少子高齢化が加速することになる(丸山論文)。

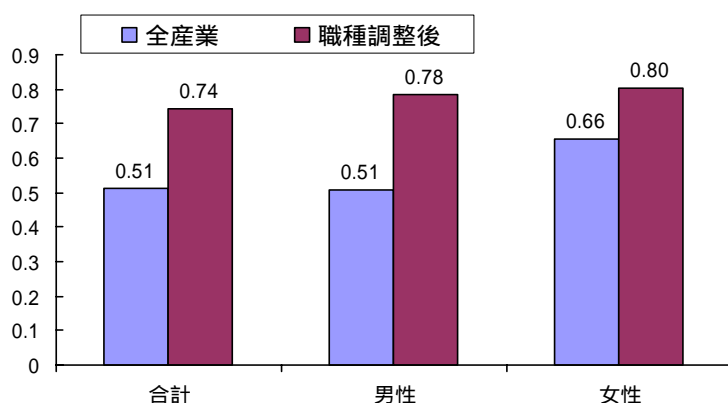
中高年フリーター人口の予測 (丸山論文)



問題は、フリーター等の不安定な状況が固定化してしまうところにあり、特定の企業を超えたキャリア形成の機会を提供するような人材ビジネスによる成長の促進(佐藤論文)、企業における非正社員も含めた計画的な人材活用と人材育成投資(大久保論文)、企業外の職業能力形成機会の整備(本田論文)などの対応が考えられる。

このような対応を可能とする政策としては、正社員の保護を目的とする労働法体系を見直し非正社員に対する雇用差別を禁止するとともに、「同一価値同一賃金」の原則を方向性として明確にすること、また若年者が着実に能力開発を進められるような若者キャリア自立支援プログラムの実施などが考えられる(山田論文)。

パートタイム労働者賃金の一般労働者賃金に対する比率 (山田論文)



(出所)厚生労働省「賃金構造基本調査」より作成。

(注)「職種調整後」は、「賃金構造基本調査」に掲載されている職種別賃金をパートタイム労働者の数を前提に平均を算定したもの。

(2) 就業促進のための政策

さらに、少子高齢化により労働力人口が減少することが予想されるなかで、若年者に加え、女性、高齢者を労働力として有効に活用することが、経済の活力を維持するうえで重要となっている。

欧州では、このような就業の問題をすでに経験してきている。

若年者に関しては、例えばイギリスではNEET(失業者も含む若年者で日本のニートとは範囲の異なる概念)の問題が発生しており、地域活動の領域で人間発達を促すユースワーク、仕事に就ける能力の育成を重視する雇用政策、若者の自律を重視するシティズンシップからなる総合的な「若者政策」により、若者の社会への統合が図られている(宮本論文)。

広く就業促進のための政策を国別にみると、イギリスでは、就業支援のプログラムであるニューディール政策が、特に若年失業の減少に成果を上げ、負の所得税の考え方を取り入れた就労税額控除(WTC)が、シングルマザーを中心に就業促進の効果を発揮しており、社会保障に頼ることなく就労により自律しようとする「福祉から就労へ」という目的達成に向け貢献しつつある(木原ほか論文)。

デンマークでも、転職率が高く、解雇に関する規制の少ない柔軟な労働市場、指定された求職活動を行なうことを条件として、手厚い所得保障を行うことを特色とする失業給付と社会扶助、人的資源の開発に力を入れる積極的労働市場政策、という黄金の三角

形によるフレキシキュリティ(フレキシビリティ+セキュリティ)の政策が成功しつつある(木原ほか論文)。

フランスのように雇用情勢が依然として厳しい状況にある国でも、不断の政策評価を実施しつつ、長期の就労に結びつくようなプログラムを作成し、税額控除等により就労のインセンティブを向上させるといった政策の方向性は明確に打ち出されている(樋口ほか論文)。

我が国においても、若年者を含む、できるだけ多くの人の就労を促す積極的労働市場政策や、就業促進的な社会保障制度の構築が求められている(山田論文)。

税・社会保障に関しては、手取り所得の逆転現象により労働供給を阻害する問題が発生していることから、短期的には生活保護における勤労控除の削減率の見直し、長期的には税・社会保障制度が一体となった改革が望ましい(橋本論文)。

2. 能力開発・プロフェッショナルな人材の育成

多様な就業形態という観点からは、若年者を中心とする就業の促進などの課題とともに、就業の質を高めていくような能力開発や、プロフェッショナルな人材の育成も、等しく重要な課題となっている。労働の質を向上させることが、限られた労働力人口のなかで、我が国の生産性を高め、競争力を維持することにつながるからである。

従来、わが国の能力開発は、企業における業務などを通じ、社員の能力を開発するという方法で進められる場合が多かったが、企業による能力開発の対象にならない非正社員の割合が増えるとともに、社内では育成が難しい経営などの職務に関するプロフェッショナル人材が求められるようになってきている(樋口ほか論文、山田論文など同旨)。

現状では企業の人材育成投資は縮小されてきているので、企業が開発したい能力を戦略的に位置づけながら投資をしていくことが重要である(大久保論文)。

企業における人材育成は、目標を明確にし、計画(仮説) 実行 検証 仕組み化というサイクルのなかでゴールを高めていくことが重要であるが、職務の段階を上るところにギャップがあることから、個人も外部の機関などを活用して自身の能力を高める必要がある(中島論文)。

このため、個人レベルでの能力開発を高めるような支援の方法を工夫し、企業内と企業外の能力開発を、同時によくバランスする必要がある(大久保論文、山田論文など同旨)。

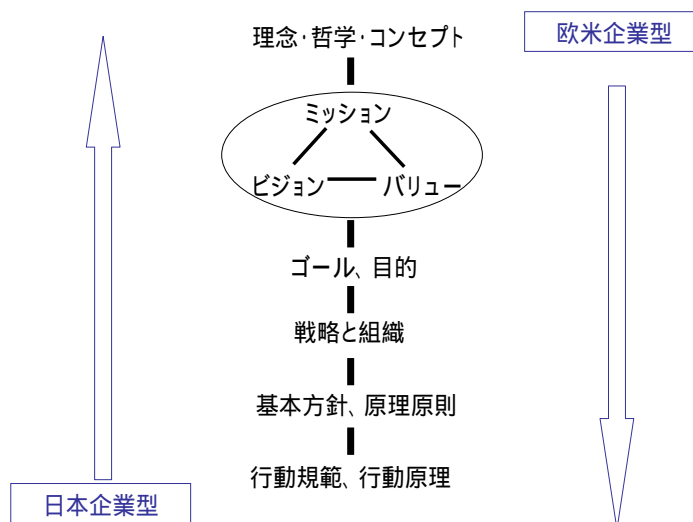
日本では、物的投資、金融投資、人的投資を比較すると、税制上、人的投資は不利になっていると考えられ、ロースクール、ビジネススクールに通うなど高等教育費用を数年にわたって所得控除するなどの人的投資を促進する政策税制を考える余地がある(森信論文)。

能力開発が進み、プロフェッショナル化することは、これにより就業の場が拡大し、職業寿命が伸びる可能性などからも重要である(大久保論文ほか)。

欧米の組織モデルはトップダウン型で、ロジックを重視する職務ベースのものとなっており、プロフェッショナルな人材が経営などにあたる形態となっている。これに対し日本

の組織モデルはボトムアップ型で、現場における強みを発揮しているものの、意思決定におけるスピードなどに問題がある。これからの日本企業は、日本型のアナログな現場と欧米の経営を複合したハイブリッド型組織モデルを追及することが望ましい(淡輪論文)。

組織デザイン思想の違い (淡輪論文)



このためにも、若者の基礎的能力を養成することに加え、職種別労働市場を創出し、職種特殊能力を育成するインフラを整備することによって、労働移動を円滑化することが求められる(山田論文)。

具体的には、長期雇用を前提とする正社員の保護を目的とする労働法体系を見直すとともに、社会保障や退職所得に対する課税を労働移動に対し中立的なものとする、職種別のコミュニティーの形成を促すこと、日本版プロフェッショナルスクールの強化や日本版コミュニティーカレッジの創出など、高等教育機能を見直し、教育機関の役割を再編することが求められ(山田論文)、このような取り組みによって、多様な就業モデルの存在を前提に、人々の職業能力や技能が全体として伸びていくことが重要である(山田論文、樋口ほか論文など同旨)。

(注)研究会報告書の内容や意見は全て執筆者個人に属し、財務省あるいは財務総合政策研究所の公式見解を示すものではありません。

「多様な就業形態に対する支援のあり方研究会」報告書

1. 研究会の目的等

我が国の経済環境が変化するなかで、年功序列・終身雇用の制度が変化し、パート、派遣、フリーター等働き方が多様化しています。すなわち、

企業と個人の変化しており、学校から仕事への移行のプロセスや、就業後の人的投資のプロセスなどに影響をもたらしています。これらのプロセスを見直し、これからの時代に相応しいものに改善していくことが求められています。

特に、人々の職業能力や技能については、多様な就業モデルの存在を前提に、全体として向上していくことが重要となっています。プロフェッショナル化により、就業の場が拡大し、職業寿命が伸びる可能性なども考えられます。

このような就業の変化は経済や財政に影響を及ぼしますが、同時に、経済活力を維持する観点からは、多様な働き方を可能にする経済の制度や政策などの環境整備が必要になっています。

従来、わが国の能力開発は、企業がOJT等を通じ、社員の能力を開発するという方法で進められる場合が多かったが、その対象にされない非正社員が増えたり、社内では育成が難しいプロフェッショナル人材に対する必要性が高まったりする中、従来の方法に加え、能力開発に対する新たな政府支援・社会支援のあり方が問われるようになってきています。はたしてその有効な支援のあり方とはいかなるものであるのか、そして労働市場の機能を強化し、再挑戦を容易にする支援のあり方を検討する必要性が高まっています。

このような問題意識の下、多様な就業形態を前提とする支援のあり方を検討するため、財務総合政策研究所では「多様な就業形態に対する支援のあり方研究会」(座長：樋口美雄慶応義塾大学教授)を設置いたしました。

研究会は、平成17年10月から平成18年3月にかけて、7回にわたり開催され、就業をめぐる現状の分析、諸外国の事例に関する調査、我が国の政策課題の検討などを行いました。今回の研究会の特徴として、

- (1) 我が国の就業の問題を、移行期の若年層から就業後の中堅層まで、人的投資という長期的な視点を踏まえつつ検討したこと、
- (2) 諸外国の事例について、制度や政策の背景や当該国における政策評価などを踏まえ、我が国の課題を考えるための材料となるような調査に努めたこと、
- (3) 就業と経済・財政との関係を幅広く検討し、いわゆる雇用政策の枠組みにとらわれる

ことなく、制度や政策についての議論をするように努めたこと、
などが挙げられます。

本報告書は、これらの成果を踏まえ、研究会メンバーの分担執筆により取りまとめたものです。(なお、本報告書の内容や意見は全て執筆者個人に属し、財務省あるいは財務総合政策研究所の公式見解を示すものではありません)

2. 報告書のポイント

報告書の各部に先立ち、序章(樋口・鷗瀨・平川・柵山)では、

- ・ 少子高齢化、グローバル化による競争の激化、非常に早い産業構造の転換が先進諸国共通の課題となっており、競争力を維持するためには、コスト削減だけでなく、新しい技術・製品を生み出せる人づくりが重要であること、
- ・ しかし、自己啓発の重要性が強調されてはいるものの、人的投資をめぐる状況は必ずしも好ましい方向には進んでおらず、人づくりを支援する制度や枠組みを構築していく必要があること、

を研究会の問題意識として提示、そのような観点から報告書各章の論点を要約している。

第 部 多様化する就業形態

第 部では、企業の人材活用が見直され、フリーターなどの有期雇用や、派遣や請負などの外部人材活用が増加して、就業形態が多様化しつつある現状とその課題についてみる。

まず、人材ビジネスの社会的機能と課題という側面からみる。

佐藤論文は、派遣や請負などの人材ビジネスの成長が、企業の人材活用の柔軟性を高め、働く人々にとっては就業の選択肢を拡大している側面に着目する。

すなわち、市場の不確実性が增大する環境下では、企業にとって有期雇用のみでは人材活用における数量的柔軟性の向上には限界がある。他方、外部人材を提供する人材ビジネスを活用することで企業は、数量的柔軟性を高めることができるだけでなく、外部人材のキャリア管理とリンクした事業戦略を重視するタイプの人材ビジネスが成長する場合には、雇用機会の創出と新しいキャリア形成に貢献できる可能性があるとする。こうした方向に展開するためには、ユーザー企業が人材ビジネスを、経営上のパートナーと位置づけ、その活用にあたる必要があるなどと論じている。

若年労働市場において、「典型／非典型間」の「ダブル・トラック」構造が顕在化しており、その間の 移動障壁 と 処遇格差 が強固なものとなりつつあると論じたものが本田論文である。この構造を看過するならば、社会の顕著な不平等や分断、結婚や出産など家族形成の困難、典型の雇用者の仕事の過酷化、離職、身体的・精神的失調の増加、生産性の低下、スキル継承の阻害などの危険があるとする。

したがって、この問題を若者の内面の問題に矮小化するのではなく、「典型／非典型間」の 移動 を容易なものとし、 処遇格差 を緩やかなものにするを最終的な目標において、制度と市場に関する諸要因に働きかけるような政策を講じるべきであると主張している。

(参考) 若者の意識に焦点を合わせた鈴木講演は、ニートという概念が学術的な定義を離れ、自嘲的な呼び方として定着しつつあることを問題にする。意志力や積極性を求められる社会環境に馴染めない若者が、自らをネガティブに肯定することで心理的適応を果たしているのである。そのためこのような若者が、長期的に見て何とかやっていけそうだという自己肯定感を得られるような対策が必要であるとしている。

同じく原田・阿部論文も、豊かな社会の病理現象として説明するニート論が基本的に誤りであることを示唆している。

すなわち、ニート、フリーター、若年失業者が 90 年代以降の経済停滞とともに「増加」したことについて、地域別のデータを用いて、経済要因・構造要因・社会要因を説明変数とする計量経済的方法による推計を行った。推計の結果、ニートなどの増加の多くがマクロ的経済環境の悪化で説明できることが明らかになった、としている。

原田・安部論文からは、若年雇用の問題には、景気の回復により失業率が低下すれば解消できる部分が多いという結論が得られるが、同時に、景気の悪い時期の影響がすでに存在しており、本田論文における「ダブル・トラック」化によりこの影響が長期化するリスクが多いことを考慮すれば、景気の回復では解消できない問題が潜んでいることもまた明らかである。

個人と企業の関係の変化は、就業への移行のプロセスだけでなく、就業後の人的投資についても課題を提起しつつある。このため、人々の職業能力や技能を全体として向上させる方策や、プロフェッショナル化の課題などについて検討する。

大久保論文は、企業内人材育成投資が縮小されている現状や、基礎力が求められている新卒者に対して、即戦力でないと就職できないという誤解を与えている現状に警鐘を鳴らしている。

企業の人材育成投資が復活する可能性も生まれてきたが、次世代リーダーの選抜・育成、プロフェッショナル人材の育成、非正社員の育成、教育訓練のアウトソーシングの問題などの多くの課題が存在することが指摘される。

全体として企業内人材育成と社会的な人材育成をバランスさせる体制が必要であり、企業においては戦略的意図や開発したい能力を明確にして、人材育成が企業経営の合理性のうえに成り立つようにすべきことを論じている。

このような人材育成をめぐる課題について、企業の人事責任者という立場から論じたのが中島論文である。企業における人材育成は、目標を明確にし、計画(仮説) 実行 検証 仕組み化というサイクルのなかでゴールを高めていくことが重要であるが、求められる道筋=職務の段階を上るところに能力のギャップがあり、抜擢人事をせざるを得ないことになる。

企業が求めているのは、計画(仮説) 実行 検証 ……という考えのできる「地頭」(ぢあたま)のよい若者である。大学教育は、基本的な考え方を身につけるといって本来あるべき姿を取り戻すべきであるし、企業の側も、若年者を受け入れる体制を見直す必要があるとする。

(参考) 山崎講演は、自らの12回の転職経験を振り返り、自分がコアとする仕事の商品価値を考え、それを伸ばす投資をし、転職先に売り込むプロフェッショナルというモデルを提示している。転職抑制的な年金や退職金などの制度や、個人の才能の発揮を制限する兼業禁止規定を見直し、正社員に対する過剰な保護を見直すことで、労働市場が流動化し、自由な新しい働き方ができると論じている。

第 部 諸外国の事例

まず、若年労働市場に関して発生している問題を解決するための、重要な手がかりが欧州に存在するとの視点から、各国の現状について検討する。

宮本論文は、標準化された若年者雇用のプロセスが衰退し、特に低位の社会階層出身者の学校から仕事への移行が非線形になり複雑になったことへの対応が、90年代末のEUの若者政策に結実したことを論じている。

EUの若者政策は、地域活動の領域で人間発達を促すユースワーク等の政策、仕事に就ける能力の育成と労働市場政策のエンプロイアビリティの政策、若者が自律して生活の基盤を築く権利であるシティズンシップという3つの要素から構成されており、若者の二極化と社会的排除という危険に対応した総合的政策として追及されている。

我が国においても、世論の一般的理解に反して、フリーター、ニートの実態は、その大半が低学歴、低所得階層出身者から発生しており、EUの経験に学ぶべきものが多いとする。

フランス(樋口・平川・廣部論文)では、長期にわたり高い失業率の状態が続いており、

政府は雇用を最優先の政策課題として対応してきた。しかし、社会保険料の雇用主負担減免や、雇用手当(税額控除)などの就労促進の政策は一定の評価を得ているものの、雇用情勢を全体として改善するには至っていない。

こうした状態で政府は雇用政策全体の整合性を尊重しながらも、財政当局は個別労働政策の目標値を明確にし、コスト・パフォーマンスを吟味することにより、単に新たな施策を積み重ねるのではなくスクラップ・アンド・ビルドが可能になるよう、改正された財政法の下に不断の政策評価を実施しつつある。そこでは特に、長期の就労に結びつくようなプログラムを作成し、労働者のインセンティブを向上させるような努力を積み重ねる一方、これに適度の規制政策を組み合わせることによって合意を得られるように取組みを強化する方向性を打ち出している。

イギリス(木原・柵山論文)は、長期にわたり労働市場から退出する人を減らすのと同時に、将来就職困難に陥ることが予想される若年者を削減することを、2つの大きな方針として打ち出し、積極的な雇用政策を実施している。

就業支援のプログラムであるニューディール政策は、特に若年失業の減少に成果を上げている。また、負の所得税の考え方を取り入れた就労促進政策である就労税額控除(WTC)は、シングルマザーを中心に効果を発揮し、社会保障に頼ることなく就労により自律しようとする「福祉から就労へ」といった目的達成に向け貢献しつつある。

イギリスでは、個別政策におけるターゲットの適切な設定、地方や民間との協力体制、社会保障との整合性などの重要な特徴があり我が国の参考となる点も多い。

デンマーク(木原・山崎・柵山・平川論文)では、まず 転職率が高く、解雇に関する規制の少ない柔軟な労働市場、 求職の努力を前提としつつも、これを満たすものに対しては手厚い所得保障を行うことを特色とする失業給付と社会扶助、 人的資源の開発に力を入れる積極的労働市場政策、 という黄金の三角形によるフレキシキュリティ(フレキシビリティ+セキュリティ)の政策が成功しつつあることについて述べる。

EU 全体(論文後半)としては、2010年までの経済・社会改革の改革目標であるリスボン戦略が追求されているが、目標を失業率の引下げから就業率の向上に向けるべきこと、人的投資が重要であること、制度や政策は柔軟性と中立性を保ちつつも就業や人的投資の活性化につながるようなインフラを形成し、インセンティブを高めるような仕組みになっているべきであること、など日本でも参考にすべき重要な意味合いが含まれていることを指摘する。

プロフェッショナルに関しては、背景にある欧米と日本の組織モデルの違いに着目して考察する。

淡輪論文は、伝統的日本企業モデルにおいて限界が発生し、欧米型経営モデルを導入しようとする模索過程を経て、現在、我が国でもプロ人材を願望する人々が少しずつ輩

出されるようになってきたことを論じる。

しかし、欧米の組織デザインは、職務に人を充てるトップダウンのロジック型となっている。これに対し日本では未だ、プロ人材のマーケット、プロを育成するパートナーシップ型組織、プロ人材を横断的に再配置する社会インフラ、プロの価値観に対する社会的認知とリスクに見合った報酬水準など、プロフェッショナルを育てる環境が用意されていない。

今後の日本企業は、長期コミットメントを強みとするアナログな現場と、デジタルな経営を複合した「ハイブリッド」型組織モデルを追及すべきであり、「ビジネス・プロフェッショナル」の時代の到来が可能になると指摘する。

第 部 多様な就業形態と経済政策

第 部では、就業と経済・財政との関係を幅広く検討し、いわゆる雇用政策の枠組みにとらわれることなく、制度や政策についての議論をする。

まず、就業就労形態の多様化などの社会変化が、経済や財政に及ぼす影響について検討する。

丸山論文は、今後 100 万人単位で出現が予想される中高年フリーターの問題を放っておけば、それがいずれ社会全体にとって大きな負担になるであろうとの警告を発する。

若年フリーターの減少傾向が続くとやや楽観的に想定しても、現在のフリーター滞留率が継続すれば、中高年フリーターは 2021 年には 150 万人近くに達すると予想される。現在の賃金構造と価格を前提にすると、標準労働者の期待生涯賃金(男性約 2 億 3500 万円、女性約 1 億 8600 万円)に対し、パート・アルバイトを続けた場合の期待生涯賃金は大幅に少ない(男性約 6500 万円、女性約 5000 万円)。その結果、2021 年の社会全体における所得税の納税額は年間 4200 億円減少し、社会保険料は 7900 億円(労使合計)減少すると試算される。消費、貯蓄が抑制され、高齢化により生活保護を受給せざる得ない人が増えてくるとともに、このままでは若者の雇用の不安定化、将来見通しの不透明化により、晩婚化・非婚化がさらに進展し、少子高齢化が加速することになる。こうした点も含め、中高年フリーターの問題を社会全体の問題として考えていくべきであると主張される。

同時に、経済活力を維持する観点からは、多様な働き方を可能にする経済の制度や政策などの環境整備が必要になることをみる。

橋本論文では、少子高齢化が進むなかで、限りある労働力を有効利用するため、税・社会保障給付が労働供給を阻害している仕組みを改革していくべき方向性について検討する。

フリードマンが提唱した「負の所得税」の考え方は、イギリスの勤労税額控除(WTC)

に取り入れられており、雇用促進の効果が認められている。これに対し日本の生活保護システムには、労働供給の阻害効果をやわらげる仕組みは存在するものの、手取り所得の逆転現象を発生させるといった問題が内包されている。

長期的には、社会保障個人会計の導入など運営面での条件整備をおこなったうえで、税・社会保障制度の統合をめざした改革が望ましいが、短期的には、生活保護における勤労控除の削減率の見直しによって勤労へのインセンティブを高めていく必要があるとしている。

森信論文では、技能・知識の更なる向上やキャリアアップのための高等教育を人的資本投資と位置づけ、これを促進するような税制のあり方について考える。

現行の所得税法の考え方では、新しい職業につくための資格となる研修費は特定支出控除の対象にはならないが、人的資本の価値を高めるという政策的観点や、資格を取得しようとする人が増加しているということを考えると、これに伴う支出を特定支出控除の対象とすることが望まれるとする。

また、アメリカには HOPE 奨学税額控除、生涯学習税額控除、教育貯蓄勘定という3つの税制上の優遇措置があり、個人に自分のニーズにあった教育を選ぼうとするインセンティブを高めることで、教育における政府の失敗や市場の失敗を軽減しようとしていること、さらには、物的投資、金融投資、人的投資を比較すると、税制上は人的投資が不利に扱われているのではないかと考えられことから、学費を数年にわたって償却するなどの人的投資を促進する政策税制をわが国税制として検討する余地があるのではないかと指摘される。

山田論文は、非正規化・雇用流動化、脱年功化のトレンドは不変であり、雇用システムの基本設計の見直しが必要になっているとする。今後は、特定の雇用形態・家族モデルの選択を有利にするのではなく、多様な働き方・ライフスタイルの選択に中立的であることを前提に、福祉で救済するのではなく、できる限り勤労を支援することで個人の自立を促すシステムが目指されるべきであると主張する。

具体的には、就労形態の多様な選択肢、同一価値同一賃金の原則、正規・非正規間の容易な移動などによる「多元的雇用のシステム」、職種別労働市場の創出、職種特殊的能力を育成するインフラの整備、若者の基礎的能力養成などの「労働移動円滑型のシステム」、出来るだけ多くの人に就労を促す積極的労働市場政策、ワーク・ライフ・バランスの支援策、就業促進的な社会保障制度を組み合わせた「家族モデル中立型・就労促進型システム」の構築が求められるとしている。

3. 各章の要約

序章 労働市場の変化と多様な就業形態

樋口美雄（慶応義塾大学商学部教授）

鵜瀬由巳（財務総合政策研究所次長）、平川伸一
（同研究部主任研究官）、柵山順子（同研究員）

少子高齢化、グローバル化による競争の激化、非常に早い産業構造の転換や技術革新が先進諸国共通の課題となっており、競争力を維持するためには、コスト削減だけではなく、新しい技術・製品を生み出せる人づくりが重要である。しかし、自己啓発の重要性が強調されてはいるものの、人的投資をめぐる状況は必ずしも好ましい方向にはなく、人づくりを支援する制度や枠組みを構築していく必要がある。

このような問題意識の下で、今回の報告書における議論の方向性を要約すると、

- ・ 若者の学校から就業への移行プロセスや、就業後の継続的なキャリア形成を通じて、全ての人が仕事の質と生活を向上していけるような道筋をつけることが特に重要となっていること、
- ・ 経済環境の構造的変化を考慮すると、制度や政策は、個人や企業の必要に対応できるような柔軟性と中立性を保ちつつも、就業を促進し人的投資を活性化するようなインセンティブの向上につながるよう改革されていく必要があること、
- ・ これを実現するためには個別政策の数量的評価と全体としての体系立った取り組みが必要であり、政策評価を繰り返し実施することによって、つねに政策効果を改善していくことが重要であること、

などが言えるであろう。

第1章 人材ビジネスの社会的機能と課題：雇用機会創出とキャリア形成支援

佐藤博樹（東京大学社会科学研究所教授）

人材ビジネスは、ユーザー企業の人材活用業務を代替し、人材活用の「数量的柔軟性」を高めることに貢献するものである。就業者に対しては、キャリア形成、就業職種や就業地域の選択の幅を広げる可能性を提供する。

人材ビジネス成長の背景には、労働サービス需要の量的・質的变化の短期化、財務的な視点から管理強化という、企業の人材活用を巡る環境変化の下で、正社員の量的・質

的絞り込み、有期契約の社員や外部人材の活用の恒常化、人件費の変動費化、物件費化のような見直しが行われたことがある。

製造業の設計部門では、短期に集中して作業量が増える工程に外部人材を活用する事例が多く、製造部門では、技能レベルがあまり高くない業務や、業務量の変動幅が大きな業務を主として、外部人材を恒常的に活用する事例が多い。しかし、一部では、従来であれば正社員が従事していた高度な業務にまで外部人材の活用が恒常的に進み、技能継承など人材育成面や、生産管理や品質管理における懸念もしょうじている。こうしたなか、企業は、外部人材を恒常的かつ高度な業務に活用していくためには、企業は、スキルの高い外部人材を確保、育成できる人材ビジネスと、長期のパートナー関係を結ぶことが不可欠となる。

外部人材を提供する人材ビジネスを活用することで企業は、人材活用に数量的柔軟性を高めることができるだけでなく、外部人材のキャリア管理とリンクした事業戦略を重視するタイプの人材ビジネスが成長する場合には、雇用機会の創出と新しいキャリア形成に貢献できる可能性がある。

請負労働者の活用による職場へのマイナスの影響

(職場調査、定着率への評価別、当てはまるものすべて選択、%)

	A	B	B - A
	ク リ ア し て い る	期 待 水 準 よ り 低 い	
マイナスの影響は特にない	31.3	11.6	▲ 19.7
ノウハウの蓄積・伝承が難しくなった	23.8	39.1	15.3
仕事の連携やチームワークが困難に	8.5	15.6	7.1
正社員のやる気が低下した	2.7	6.2	3.4
正社員の労働時間が長くなった	0.7	7.6	6.9
正社員の経験・技能の幅が狭まった	6.5	4.7	▲ 1.8
正社員新人育成のため配置する仕事の喪失	3.1	4.3	1.3
請負労働者の業務管理の負担増大	18.7	33.7	15.0
請負労働者の教育訓練の負担増大	22.1	40.2	18.1
請負労働者の労務管理の負担増大	9.2	19.9	10.7
製品の質が低下	10.5	23.2	12.6
請負労働者の仕事の引継ぎが困難に	10.2	19.9	9.7
機密事項漏洩の懸念が増えた	5.1	10.5	5.4
請負労働者の欠勤・離職対応が増えた	12.2	40.6	28.3
現場のカイゼンが不活発に	5.1	6.2	1.1
労働災害が増えた	2.4	5.1	2.7
正社員を増やすことができない	32.3	38.8	6.5
その他	0.7	3.6	2.9
NA	1.0	1.1	0.1
N	294	276	

第2章 若年層の雇用の現状と課題 - 「ダブル・トラック」化にどう取り組むか

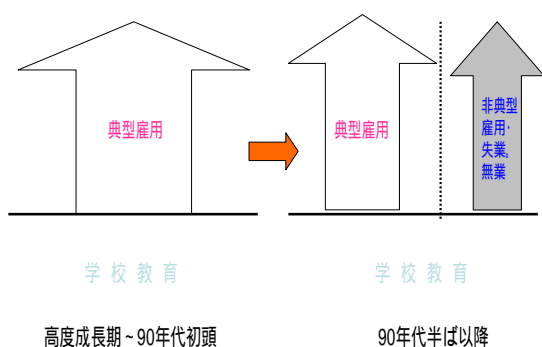
本田由紀（東京大学大学院情報学環助教授）

若年労働市場には、典型雇用のルートと、非典型雇用・失業・無業というルートとの「ダブル・トラック」構造が顕在化しており、その間の移動障壁と処遇格差はいっそう強固なものになりつつある。

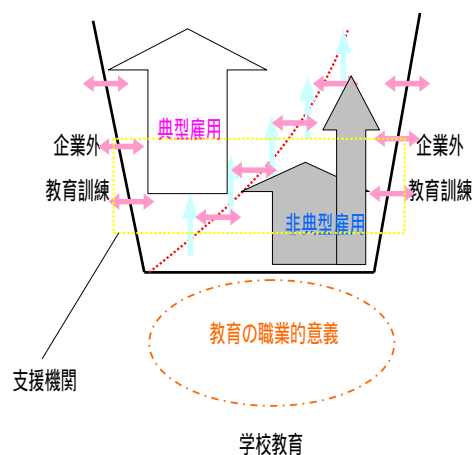
「ダブル・トラック」化には、バブル崩壊後の長期不況、人口構造の変化、企業の人件費削減と雇用の柔軟性へのニーズ、企業の採用慣行、企業外部における職業能力形成機会の限定性などの複合的な原因があり、もしこれを看過するならば、社会の顕著な不平等や分断、結婚や出産など家族形成の困難、典型雇用者の仕事の過酷化、離職、身体的・精神的失調の増加、生産性の低下、スキル継承の阻害などの危険がある。

したがって、この問題を若者の内面の問題に矮小化するのではなく、対策を制度と市場に関する諸要因への働きかけという次元で講じるべきである。すなわち、非典型雇用から典型雇用への移動を容易なものとし、処遇格差を緩やかなものにすることを最終的な目標において、教育の職業的意義を見直すことや、企業外的能力形成機会を整備することが必要である。

若年労働市場における変化の概念図



目指すべき若年労働市場の概念図



特別講演「社会意識と若者～サブカルチャーとしてのニート～」

鈴木謙介（国際大学グローバルコミュニケーションセンター客員研究員）

- 社会意識、若者の意識のあり方と非典型雇用の関係を取り上げる。
- 90年代半ば以降、景気の低迷や社会の閉塞感から、若者に社会には頼れないから自分が努力しなければという社会意識「やる気還元主義」が生まれ、社会を変えるのではなく自分を社会に合わせなければという「自己チューニング」が働き始めた。
- 「やる気還元主義」の下では、能力や機会といった個々人の格差が、平等に備わっているはずのやる気を出すかどうかの問題に置き換えられがちであるため、努力して「自己チューニング」し、ポジティブに進もうとする若者と、努力してもどうにもならず努力を放棄し、ありのままの自分を変えない範囲の人間関係に退却する若者に二極化してきた。
- 努力を放棄した若者は、ニートや引きこもりなどのネガティブカテゴリーに同一化することで、何もしない自分を肯定することになる。そのため社会経済学的な NEET とは違う「俺ってニートのようなものだから」などの言葉に代表されるサブカルチャーとしてのニートが生まれてきた。
- ニートはやる気がないから働かないと一般的に考えられがちであるが、今の若者はやる気がないという訳ではなく、むしろやる気のある時とない時の差が激しい人が多い。問題は、そのような若者がネガティブカテゴリーに意識を固定化してしまうことである。やる気を強調するのではなく、若者が長い目で何とかやっていけそうだという自己肯定感を得られるような対応が必要である。

第3章 ニート、フリーター、若年失業とマクロ的な経済環境

原田泰(大和総研経済調査部チーフエコノミスト)

阿部一知(東京電機大学工学部教授)

ニート、フリーター、若年失業者が90年代以降の経済停滞とともに「増加」したことについて、その多くがマクロ的経済環境の結果であることを示したい。

まず、地域別のニート率、フリーター率、若年失業率の推移をみると、時間の経過とともに変動しているものの、地域の相対的な関係は基本的に維持されていることが明らかになった。

さらに、失業率(経済要因)、第三次産業就業者比率の変化と建設業就業者比率(構造要因)、1人当たり所得(社会要因)を説明変数、ニート率、フリーター率、若年失業率を被説明変数として推計を行ったところ、被説明変数の全てに対して失業率が有意に正の値をとっており、ニート率などの変化がマクロ経済環境の問題であることが示された。

この結果は、ニート、フリーター、若年失業問題の対策として、安定したマクロ経済運営がより重要であることを示している。

推計結果の例

[景気情勢を反映している失業率と各比率には強い相関]

- ・失業率が2002年の5.4%からバブル期のレベル2.1%に低下すれば、

ニート率(1.8%: 02年全国平均)は	1.3~1.4%に低下
フリーター率(14.4%)は	9.6~11.4%に低下
若年失業率(15-24歳: 9.9%)は	4.6%に低下
若年失業率(15-34歳: 7.5%)は	3.2~3.3%に低下
- ・失業率がバブル以前の好況期のレベル2.6%(1983年の値)に低下すれば、

ニート率(1.8%: 02年全国平均)は	1.4~1.5%に低下
フリーター率(14.4%)は	10.3~11.9%に低下
若年失業率(15-24歳: 9.9%)は	5.6%に低下
若年失業率(15-34歳: 7.5%)は	4.1~4.2%に低下

[社会構造を反映している1人当たり所得とニート率には有意なマイナスの相関]

ニートを豊かな社会の病理現象と説明することは基本的に誤り
むしろ貧しさの結果であるということになる

第4章 企業内人材育成における現状と課題

大久保幸夫(リクルートワークス研究所所長)

企業は、1988年をピークに人材育成投資を縮小してきており、その対象も新人と経営層・経営層候補に集中させている。また90年代に発した即戦力というメッセージが、新卒採用市場に誤解を与える結果となった。新卒者に求められているのは対人能力、対自己能力、対課題能力、処理力、思考力などの基礎力であり、決して専門的な技術や知識ではない。

景気回復による人材育成投資復活の可能性も生まれてきたが、課題として残り続ける幾つかの観点がある。

その第1が、次世代リーダー選抜・育成の難しさであり、キャリアコースの多様化、評価フィードバック制度の充実などの組織を持たせるような変革と、選抜した者の処遇など、部分的導入にとどまらない取り組みが必要である。

第2はプロフェッショナル人材の育成であり、社内にそれを育成していくような風土、制度(後進のロールモデルの存在、プロとなる意思決定を促進する制度、他流試合の奨励等)を確立し、人材が長期の「成長の停滞期」にはいつてしまわないようにすることが必要である。

第3は非正社員の問題であり、優秀な人材を採用するのであれば人材育成投資を行うなど、計画的な人材活用が求められる。

第4は教育訓練のアウトソーシングの問題であり、資格改革や敷居の低い学習システムを作ることなど、社会的人材育成のしくみを整備する必要につながる。全体として企業内人材育成と社会的人材育成をバランスさせる体制が必要である。

戦略的意図が明確で、どのような能力を開発したいのかも明確である状態をつくることができれば、人材育成は企業経営の合理性のうえに成り立ち続けるだろう。

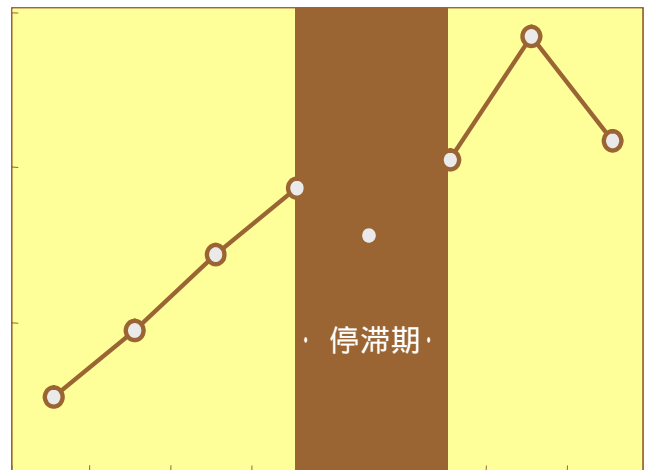
< 10年後に課題となっていると思うこと >

課 題	重要度 (%)
1. 高度専門人材の育成・調達	62.6
2. 次世代リーダーの育成・調達	58.9
3. 中途採用力の強化	56.1
4. キャリア開発の導入	56.1
5. 正社員以外の人材の活用	54.2
6. 戦略上必要な人材像の明確化	48.6
7. 価値観や企業文化の共有	48.6
8. 戦略や経営ビジョンの共有	46.7
9. 適切な代謝の維持	45.8
10. 個人の意思を尊重する 異動オプション導入	44.9

出所: Works創刊10周年記念リサーチ

成長曲線

「専門知識」「技術やノウハウ」「対人能力」
「対自己能力」「対課題能力」の指数合計をグラフ化したもの



20-24 25-29 30-34 35-39 40-44 45-49 50-54 55-59

出所: ワーキングパーソン調査2004 リクルートワークス研究所

注) 第3段階で決断できないことが能力の向上を阻害している可能性がある

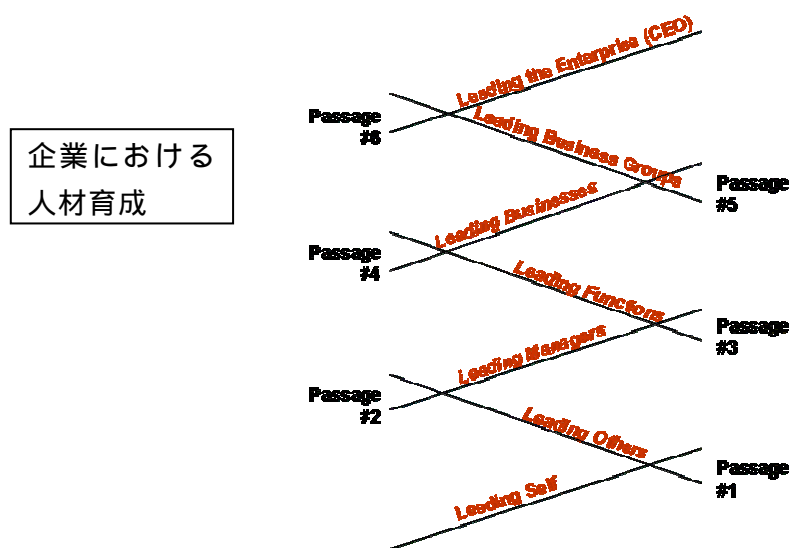
第5章 人事担当者から見た企業における若年層

中島豊（楽天株式会社執行役員人材本部長）

日本企業の人事や組織には大きな変革が進められてきているが、採用における「新卒信仰」は揺らいでいない。比較的安価な労働力の大量確保、ベスト・オブ・ベストの選択可能性、企業独自のマインドの形成しやすさ、などによると思われる。

若者たちは自分らしさを求める傾向にあるが、個人と組織の目的の統合のために、組織との強い一体感(直接統合)を求める文化は、個性ある個人との対立を生み出すことがある。そこで、仕事の面白さや内容という媒介要素により利益を一致(間接統合)させようとする人事制度の構築が求められている。

若年層には、即戦力よりも潜在能力が求められており、求められる能力の異なる道筋 (passage) = 職務をチェンジさせながら、ジグザグに上っていくような人材育成が必要である。



出典: Charan, Drotter & Noel, *The Leadership Pipeline*, 2001, Jossey-Bass

育成の方策としては、目標やゴールを明確にし、計画(仮説) 実行 検証 仕組み化というサイクルのなかで、ゴールを高めていくことが重要である。しかしここで、一番大きな問題となるのは、道筋 (passage) = 職務が移るところに能力のギャップがあり、抜擢人事をやらざるを得ないということである。

要すれば、企業が求めているのは計画(仮説) 実行 検証 という考えのできる「地頭」(ぢあたま)のよい若者であり、資格のような安易な方向のものではない。大学教育は、基本的な考え方を身につけるといふ本来あるべき姿を取り戻すべきであるし、企業の側も、若年者を受け入れ育成する体制を見直す必要がある。

特別講演「12回の転職経験から考える転職の意味と新しい働き方」

山崎元（楽天証券経済研究所客員研究員）

- 最初に就職した会社は人事育成のサイクルが長く、10年くらい色々なことをした後に、専門分野を決め一人前にするというものだった。自分自身に働く腕があり、社内だけでなく、マーケットで通用する人になりたいと考えていたため、10年という期間を非常に長く感じ、最初の転職を考えた。働き始めて10年間は仕事を覚え、そのレベルを上げたいというモチベーションで転職していた。その後の10年程度は、外資系などにも転職し、良い仕事の場所を得るための転職であった。そして40歳を過ぎてからは、一生仕事が出る個人での仕事のウェートを高めるため、時間や発言の自由度の高い所に転職した。
- 転職はしたが、仕事のコアは運用、ファンドマネージャーであり、直接ファンドマネージャーをしたり、ファンドマネージャーを相手にコンサルティングをしたりしてきた。
- 転職では自分の商品価値を考え、それを伸ばす投資をし、転職先に売り込む事が必要になる。自分を経営するようなもので、私の転職は山崎元商店の取引先変更と言える。
- 転職の限界と言われていた35歳に一人前になることから逆算すると、仕事を覚えるのに2年、実績作りに5年とし、28歳までには自分がコアとする職を決めなければならない。
- 労働市場の流動性を高めるには、年金の加算部分に関する就業年数規定や退職金制度のように転職抑制的な制度の見直しが必要である。これらが転職にかかるコストを高くしており、転職先の企業負担が大きくなるか、労働者の負担が大きくなるか、もしくは転職をあきらめさせることになり労働者の意欲をそぐか、という無駄を作りだしている。
- 定年に縛られず働けることも考え起業家を増やすには、企業の兼業禁止規定を見直す必要がある。兼業禁止規定があるために、個人の才能の発揮に制限がかかっているだけでなく、次のステップへの円滑な移行に対しても制約がかかっている。
- 企業が正社員を抱えることのコストや不自由さに懲りているため、パートや契約社員を正社員化させることには無理がある。むしろ、正社員に対する過剰な保護を取り除くことで、労働市場を流動化させるべきである。

第6章 EUにおける若年者雇用と若者政策

宮本みち子（放送大学教養学部教授）

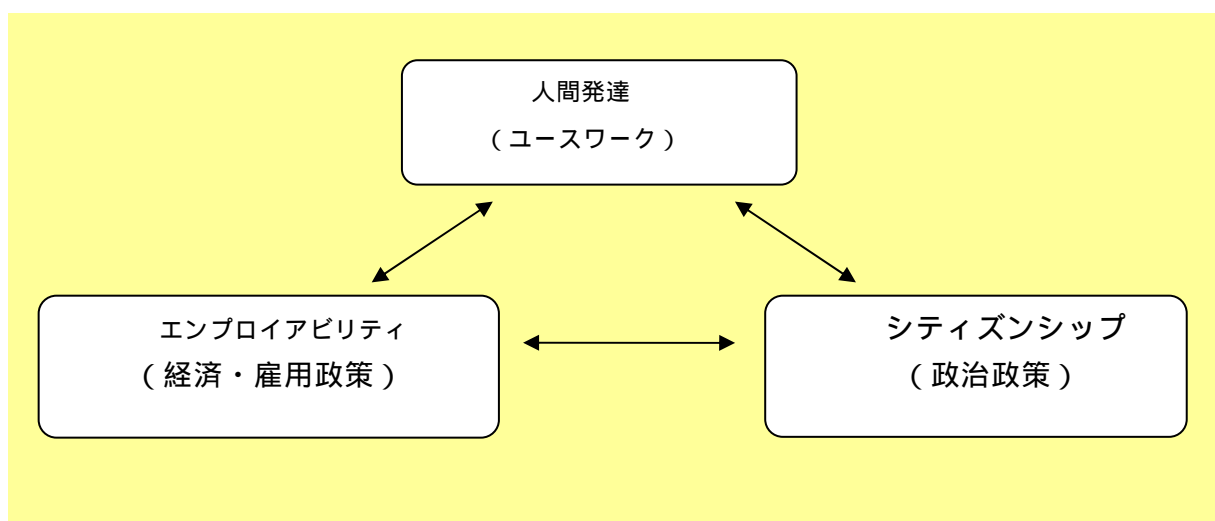
標準化されたプロセスが衰退し、特に低位の社会階層出身者の学校から仕事への移行が非線形になり複雑になったことへの対応が、90年代末のEUの若者政策に結実した。

EUの若者政策は、地域活動の領域で人間発達を促すユースワーク等、仕事に就ける能力の育成と労働市場政策のエンプロイアビリティの政策、若者が自律して生活の基盤を築く権利であるシティズンシップ、のトライアングル構造の要素から構成されている。

雇用に関してみれば、雇用を通して非活動の若者を活性化するワークフェア政策が基本として強調されており、複雑な状況を有する社会的排除に対応するための情報提供、相談、カウンセリングを特徴とする包括的な支援政策、教育・訓練・福祉・労働市場をより協調させる統合された移行政策、訓練的、ボランティア的性格の移行的労働市場、非営利活動、コミュニティにおけるノンフォーマル学習など多様化した労働市場政策、などが追求されている。

我が国においても、世論の一般的理解に反して、フリーター、無業者ニートの実態を詳細に分析すると、その大半は明らかに低学歴、低所得出身者にシフトしている。若者の二極化と社会的排除という危険に対応するためにも、総合政策としての若者政策を確立する必要がある。

若者政策を構成する要素



第7章 フランスの雇用政策・人材育成政策とその評価

樋口美雄（慶応義塾大学商学部教授）

平川伸一（財務総合政策研究所主任研究官）

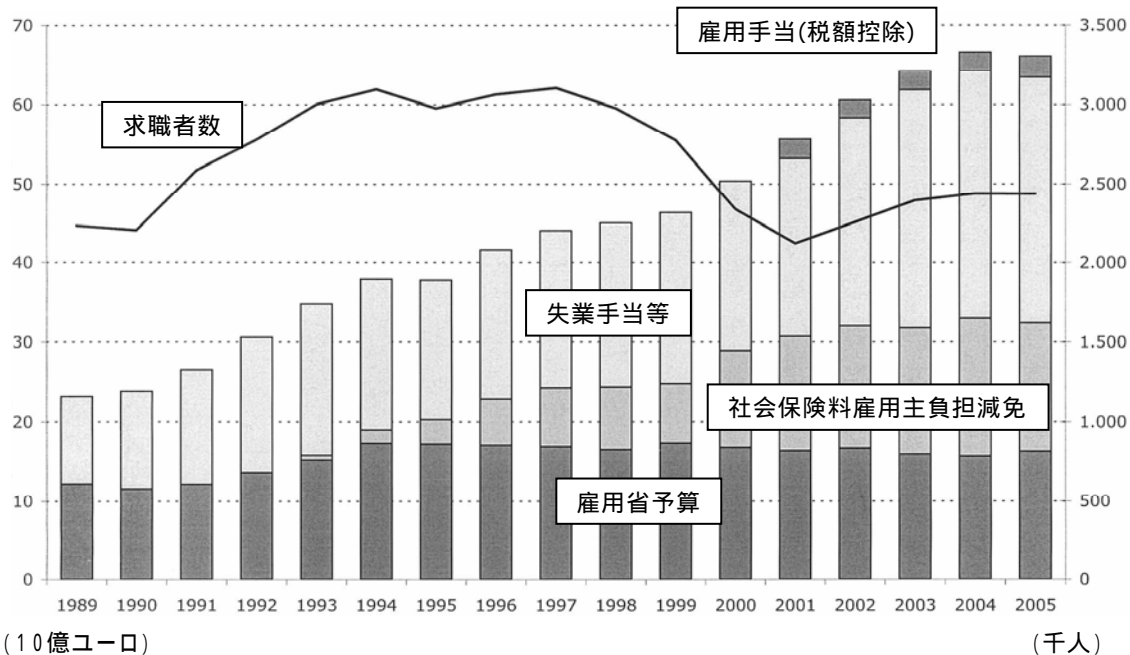
廣部直子（在仏日本国大使館専門調査員¹）

フランスでは長期にわたり高い失業率の状態が続いており、政府は雇用を最優先の政策課題として対応してきた。長期失業者や若年失業者などのターゲットを絞り、財政的に支援する援助雇用契約などにおいて、様々な名称のプログラムが編み出されてきているが、公的支出が大幅に増加する一方で、失業者数は循環的な増減にとどまっているのが現状である。

こうした中で、社会保険料の雇用主負担減免や、雇用手当（税額控除）などの就労促進の政策は一定の評価を得ている。また、解雇規制の緩和は足踏みしているものの、労働時間の柔軟化などには進みがみられる。しかし、雇用の現状を改善していくためには、マクロ経済の改善を前提としつつも、雇用政策全体の整合性を十分に見直していくことが必要と考えられている。公的支出に関しては、古い政策に新しい政策を積み重ねており、効果のなかったものを見直したり廃止したりする努力がなされていなかったとして、政策評価を予算編成に生かす取組みが強化されつつある。

不断の政策評価を実施しつつ、長期の就労に結びつくようなプログラムを作成し、労働者のインセンティブを向上させるような努力を積み重ね、これに適度の規制政策を組み合わせることによって合意が得られるならば、フランス版のフレキシキュリティ（フレキシビリティ+セキュリティ）とも言うべきものを生み出すことも可能である。

フランスの雇用に関する公共支出と求職者数



¹ 表明されている見解はすべて個人のものであり、所属する組織の見解とは一切関係ない。

第8章 イギリスの雇用政策・人材育成政策とその評価

木原隆司（財務総合政策研究所研究部長）

柵山順子（財務総合政策研究所研究員）

イギリスでは、90年代末以降、長期に労働市場から退出する人を減らすこと、及び将来就職困難に陥ると予想される人（若年者）を削減することを、2つの大きな方針として打ち出し積極的な雇用政策を実施している。

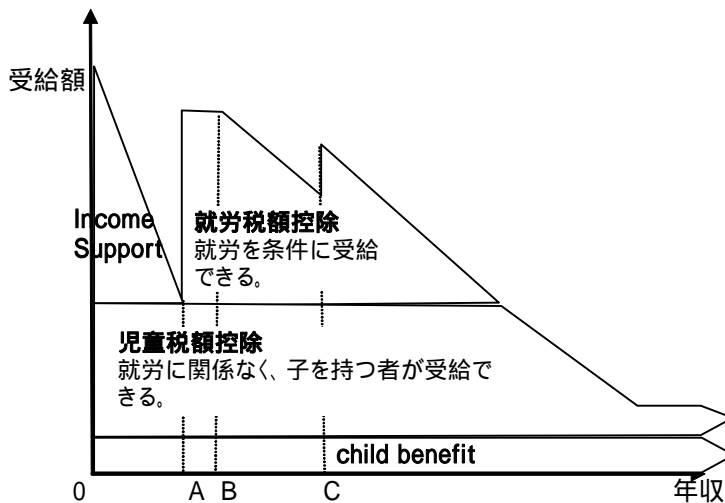
職業紹介と各種給付を一体化させたジョブセンタープラスを設置し、就業支援のプログラムであるニューディール政策の対象を、若年層、長期失業者、シングルマザー、主婦、高齢者等へ拡大するとともに、失業率の高い地域（エンプロイメントゾーン）に対しては民間プロバイダーを活用した就職支援を導入した。さらに狭い地域単位で雇用を援護するアクションチームも設置されている。

若者向けニューディール政策は、若年失業の減少に成果を上げてきており、さらに10代の学校から雇用への移行を順調なものとするべくコネクションズサービスが導入されている。さらに、教育面での達成レベルを向上させるため14-19歳プログラムをスタートさせる計画である。

就労を促進する政策としては、負の所得税の考え方を取り入れた税額控除の就労税額控除（WTC）が導入されており、シングルマザーを中心に労働への大きなインセンティブとなっており、就労率は上昇、労働時間は増加、結果として収入が増加したことなどが指摘されている。

イギリスの雇用・人材育成政策には、個別政策におけるターゲットの適切な設定、地方や民間との協力体制、社会保障との整合性などの重要な特徴があり、我が国の政策の参考となる点も多いと考える。

就労税額控除(WTC)等の給付イメージ



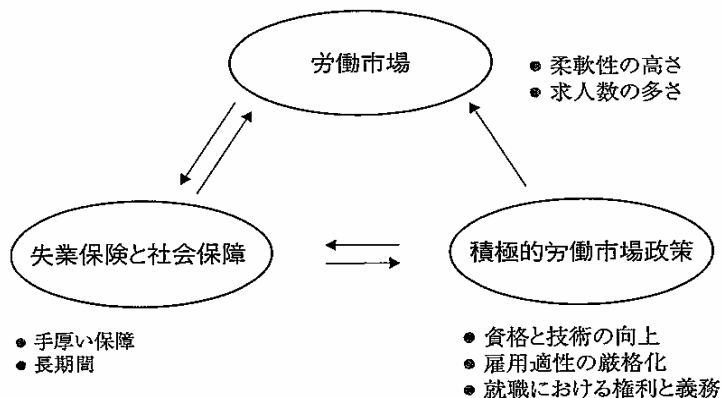
第9章 デンマーク及びEUの雇用政策とその評価

木原隆司（財務総合政策研究所研究部長）
山崎由希子（東京大学社会科学研究所助手）
柵山順子（財務総合政策研究所研究員）
平川伸一（財務総合政策研究所主任研究官）

デンマークは、就業にインセンティブを与え、人的資源を十分に活用することで経済社会の発展につなげようとする欧州の戦略のなかで、雇用及び雇用政策の優等生とされている。健全なマクロ政策への転換などを背景とする経済の好調に加え、デンマーク型「フレキシキュリティ」の成功が注目されている。

デンマーク型フレキシキュリティは、転職率が高く、解雇に関する規制の少ない柔軟な労働市場、求職の努力を前提としつつも、これを満たす者に対して手厚い所得保障を行うことを特色とする失業給付と社会扶助、人的資源の開発に力を入れる積極的労働市場政策、という「黄金の三角形」によってモデル化されており、良好な労使関係などがこれを支えている。

デンマーク型黄金の三角形



EUは、経済・社会改革の政策目標を、2010年までの10年間のリスボン戦略として実施しつつあるが、欧州の長年の経験から導かれる意味合いをまとめると、

目標を失業率の引下げから就業率の向上に向けること、

人的投資が重要であること。特に学校から就業への移行プロセスや、就業後の継続的なキャリア形成を通じて、全ての人々が仕事の質と生活を向上していけるような道筋をつけること、

制度や政策は、個人や企業の必要に対応できるような柔軟性と中立性を保ちつつも、就業や人的投資の活性化につながるようなインフラを形成し、インセンティブを高めるような仕組みになっているべきこと、
が重要と指摘できる。

第 10 章 欧米と日本の組織モデルの違い

なぜ日本ではプロフェッショナルが育たないのか

淡輪敬三（ワトソンワイアット株式会社代表取締役社長）

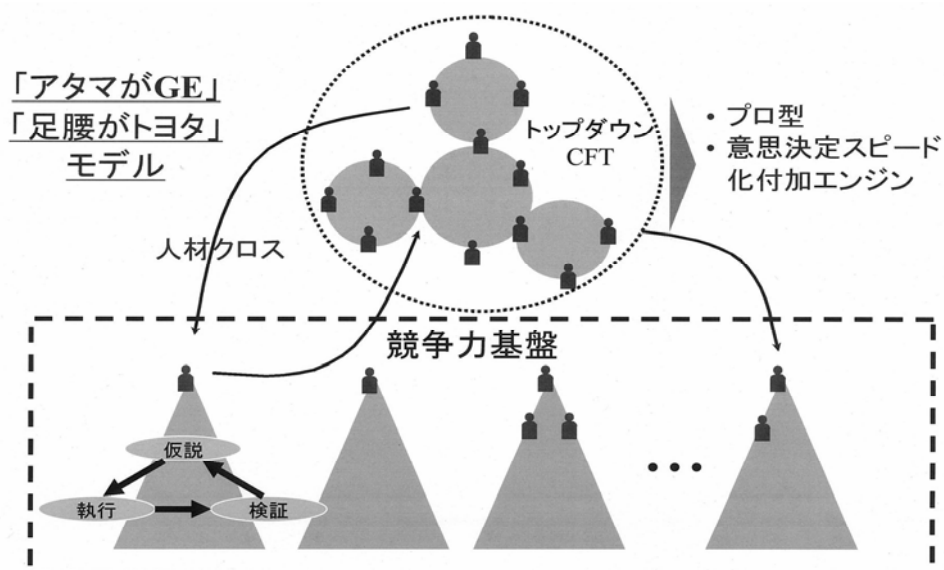
今、プロフェッショナルという概念や考え方が注目される背景には、デジタル化しスピードが加速している世界での伝統的日本企業モデルの限界、欧米型の経営モデルを導入してきた「失われた 10 年」の模索、求める姿と現実とのギャップを解消する手立てとしてのプロ人材願望がある。

このようなプロ人材イメージは、90 年代の「自由と自己責任」原則を力説する時代、90 年代後半から 05 年頃までの成果主義ブーム、00 年以降のガバナンス改革、03 年頃からのグローバル化「日本型モデル」追及の流れの中で形成されてきた。

しかし、欧米の組織デザインは、職務に人を充てるトップダウンのロジック型であり、人に仕事がついていく生産性重視のボトムアップ型の日本とは根本的に異なっている。また、プロ人材のマーケット、プロを育成するパートナーシップ型組織、プロ人材を横断的に再配置する社会インフラ、プロの価値観に対する社会的認知とリスクに見合った報酬水準などが、欧米には存在している。

これからの日本企業は、長期コミットメントを強みとするアナログな現場と、デジタルな経営を複合した「ハイブリッド」型組織モデルを追及すべきである。価値観、労働市場、収入水準など 2 極化も進展するであろうが、チャレンジの機会など「透明性」が常に社会全般に提供されるならば、「ビジネス・プロフェッショナル」の時代が到来し、働き方の多様化も大きく進展するものと期待している。

ハイブリッド型組織モデル



第 11 章 若年を中心とした就業形態の多様化が社会・経済に及ぼす影響について

丸山俊（クレディ・スイス証券株式会社ストラテジスト）

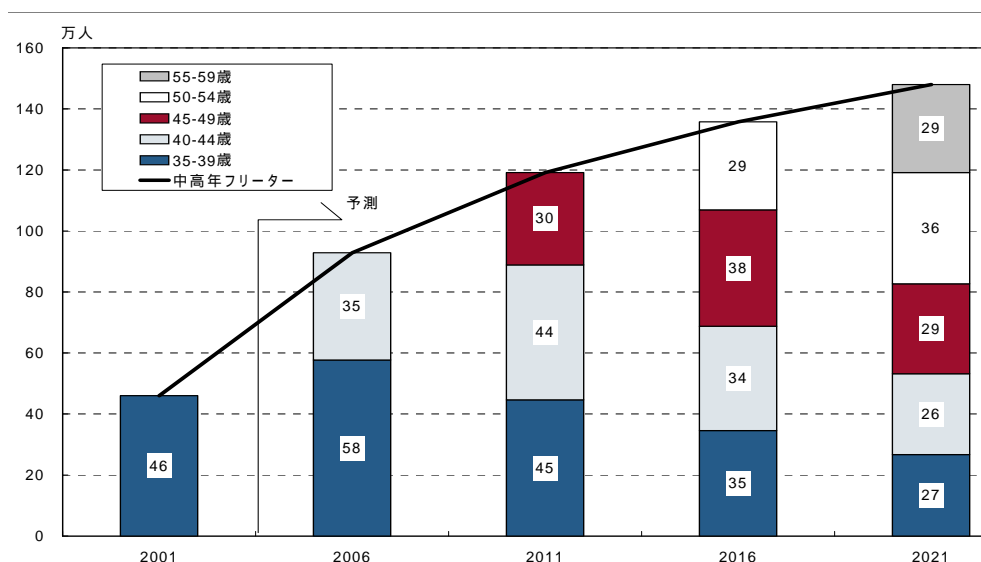
バブル崩壊後に急増したフリーターなどの若者が、そこからなかなか脱出できず、職業経験からあまりスキルを蓄積することのできないまま「中高年フリーター」になってしまうと、現在の所得格差が生涯にわたって継続してしまう恐れがある。

景気回復が続き、若年フリーターの減少傾向が続くとやや楽観的に仮定しても、現在のフリーター滞留率が継続するならば、やがて中高年フリーターが 2021 年には 150 万人近くに達する計算になる。

賃金構造基本調査により標準労働者の期待生涯賃金(03 年価格)を試算すると、高卒同一企業勤務の男性が約 2 億 3500 万円、女性が約 1 億 8600 万円となるのに対し、パート・アルバイトを続けた場合には男性が約 6500 万円、女性が約 5000 万円となる。2021 年に 150 万人近い中高年がフリーターであることによる所得税の納税減少額は年間 4200 億円、社会保険料の減少額は 7900 億円(労使合計)と試算される。消費、貯蓄も抑制され、高齢化により生活保護を受給せざる得ない人も出てくることになる。また、晩婚化・非婚化による少子高齢化を加速することになる。

今後 100 万人単位で出現が予想される中高年フリーターの問題は、もはや個々人の問題ではなく、社会全体の問題として考えていかなければならない。放っておけば、いずれは社会全体の負担になるであろう。

中高年フリーター人口の予測



(注) 中高年フリーターは 35 歳以上になってもフリーターのままである者。フリーターの定義は内閣府に同じ。35 歳以上の新規発生フリーターは含まれない。

(出所) 内閣府「国民生活白書」(平成 15 年版) 及び図表 2-1 のフリーター滞留率を基に試算

第12章 税・社会保障制度と労働供給

橋本恭之（関西大学経済学部教授）

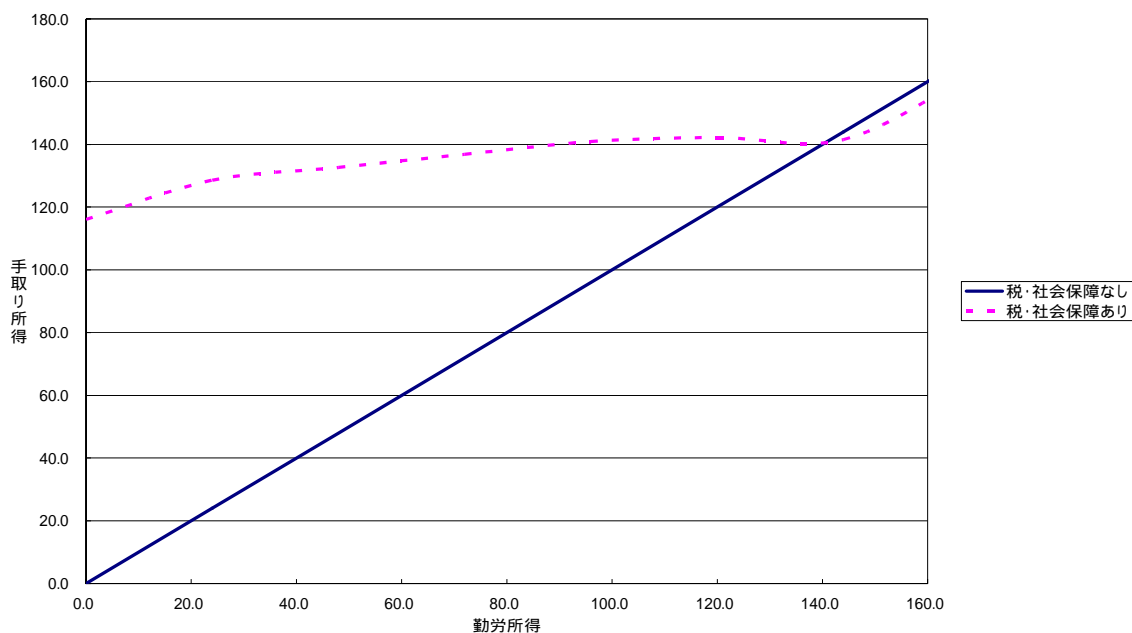
少子高齢化が進むなかで、限りある労働力の有効利用が必要とされていることから、税・社会保障制度と労働供給の関係が注目されている。パートタイマーに対する実証研究では、税・社会保障制度の存在が労働供給に対しマイナスの影響を与えているとの結果が得られているが、これは個人の予算制約を不連続にし、屈曲させることで、労働供給に対しマイナスの影響を与えるケースが存在するからである。

社会保障給付が労働供給を阻害することを防ぐ仕組みとしては、フリードマンが提唱した「負の所得税」が有名である。イギリスの勤労税額控除(WTC)は、就労を条件として低所得層へ社会保障給付を行う制度であり、雇用促進の効果がある。また、還付付きの税額控除システムで運営されることで、所得税を支払っていない低所得層にとっても利用可能な制度となっている。

これに対し日本の生活保護システムには、労働供給の阻害効果をやわらげる仕組みは存在するものの、手取り所得の逆転現象を防ぐためには、生活保護支給額と課税最低限の間に差を持たせ、勤労控除の削減率を緩やかにするような配慮が必要である。

長期的には、社会保障個人会計の導入など運営面での条件整備をおこなったうえで、税・社会保障制度の統合をめざした改革が望ましいが、それには幾つかのハードルが存在することから、短期的には、生活保護における勤労控除の削減率の見直しによって勤労へのインセンティブを考慮することが必要であろう。

税・社会保障制度のもとでの勤労所得と手取り所得



第 13 章 人的資本蓄積と税制を考える

森信茂樹（財務総合政策研究所長）

技能・知識の更なる向上やキャリアアップのため高等教育に通う場合を人的資本蓄積と位置づけ、これを促進するような税制を考える。

所得税法の考え方は、職務遂行に直接関連があるかどうかで判断されるので、本人の現在の職務の技能を向上させたり、職務の遂行に直接必要な技術、知識を取得したりするための研修費は経費として認められるが、新しい職業につくための資格となる研修費は、特定支出控除の対象にはならない。人的資本の価値を高めるという政策的観点や、企業内で資格を取得する人が増加しているという事からは、プロフェッショナルスクールの学費等本人のキャリアアップのための費用を、資格取得の場合も含め広く特定支出控除の経費として認めていく方向で検討することが望まれる。

一方、アメリカには HOPE 奨学税額控除、生涯学習税額控除、教育貯蓄勘定という 3 つの税制上の優遇措置があり、個人に自分のニーズにあった教育を選べるインセンティブをつけることで、教育における政府の失敗や市場の失敗を軽減するようにしている。

日本では、物的投資、金融投資、人的投資を比較すると、税制上は人的投資が不利になっているのではないかと考えられ、学費を数年にわたって償却するなどの人的投資を促進する政策税制を検討する余地があるのではないかと。

その際には、機関補助から個人補助へ、という政策プライオリティーの変更を考慮しつつ財源をシフトしていく必要がある。

物的投資、金融投資、人的投資と税制の取り扱い

	税制上の取扱い
物的投資	投資額は償却制度により毎年経費化、各種の租税特別措置、投資利益は法人税率（国税 30%）で課税
金融投資	借入金利子は経費控除、投資利益は低率で分離課税（10%の特例あり）、キャピタル・ゲインは実現するまで課税繰り延べ
人的投資	人的投資による人的資産価値の増分は、実現するまで課税繰り延べ、投資収益は、所得税率で累進課税

第 14 章 雇用を取り巻く環境の変化に対応した制度や政策のあり方

～「多元的雇用・勤労福祉型システム」の創出に向けて～

山田久（日本総合研究所調査部主任研究員）

日本経済は環境変化に直面し、雇用・労働のあり方を規定してきた各種制度・慣行との間に様々なズレが生じはじめている。望ましい制度や政策を選択する視点として、効率性を測る指標である労働生産性と公平性を示す指標である就業率を掛け合わせた 1 人

当たり GDP の持続的向上を考える。

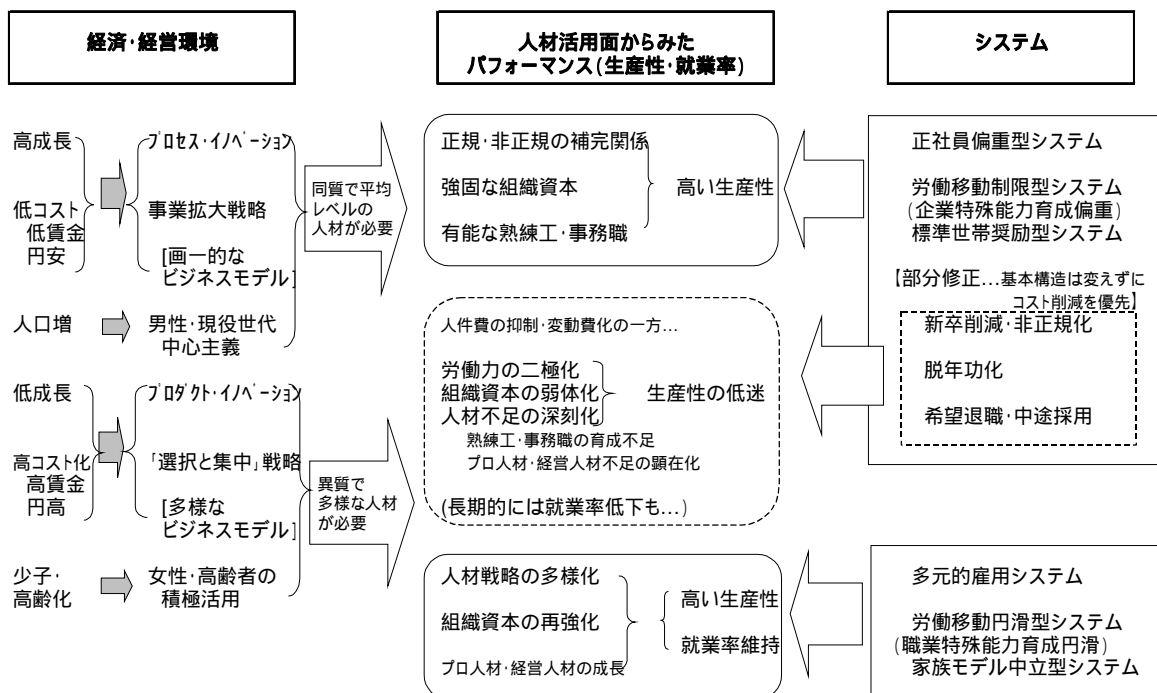
現在の雇用システムには、勤続期間、賃金、教育機会、年金や退職金、保険における正社員偏重、労働移動の制限(企業特殊的能力育成の偏重)、片働きで定年を強制する標準世帯奨励という特徴があるが、90年代以降、深刻な問題が生じてきている。

すなわち、正社員偏重のまま非正規社員を増やしたことによる労働力の二極化、採用減、離職増、非正規社員増によるチームワークなど組織資本の弱体化、若年層社員減、OJTの機能低下を背景とする企業特殊的能力の弱体化、労働移動制限により職業特殊的能力の育成が十分でなかったことによるプロフェッショナル人材の不足、という問題である。

非典型化・雇用流動化、脱年功化のトレンドは今後も不変であり、既存システムの適応不全がみられる。生産性の低下や高齢化による就業率低下には1人当たりGDPを押し下げる効果があり、システムの基本設計の見直しが必要になっている。

今後は、特定の雇用形態・家族モデルの選択を有利にするのではなく、多様な働き方・ライフスタイルの選択に中立的であることを前提に、福祉で救済するのではなく、できる限り勤労を支援することで個人の自立を促すシステムが目指されるべきである。

具体的には、就労形態の選択肢が多様であり、同一価値同一賃金の原則が成り立ち、正規・非正規間の移動が容易である「多元的雇用型のシステム」、労働移動を支える職種別労働市場を創出し、職業特殊的能力を育成できるような能力育成インフラを整備し、正社員についていない若者の基礎的能力を養成する「労働移動円滑型のシステム」、出来るだけ多くの人に就労を促す積極的労働市場政策、ワーク・ライフ・バランスの支援策、就業促進的な社会保障制度を組み合わせた「家族モデル中立型・就労促進型システム」の構築が求められる。



連絡先：財務省財務総合政策研究所 研究部
TEL 03-3581-4111
主任研究官 平川伸一 (内線) 5223
研究員 柵山順子 (内線) 5348

* 本報告書の内容や意見は全て執筆者個人に属し、財務省あるいは財務総合政策研究所の公式見解を示すものではありません。

(参考)

「多様な就業形態に対する支援のあり方研究会」メンバー等

(敬称略、肩書きは平成18年5月現在)

座長

樋口 美雄 慶応義塾大学商学部教授

執筆メンバー(50音順)

大久保 幸夫 リクルートワークス研究所所長
佐藤 博樹 東京大学社会科学研究所教授
淡輪 敬三 ワトソンワイアット株式会社代表取締役社長
中島 豊 楽天株式会社執行役員人材本部長
橋本 恭之 関西大学経済学部教授
本田 由紀 東京大学大学院情報学環助教授
丸山 俊 クレディ・スイス証券株式会社ストラテジスト
宮本 みち子 放送大学教養学部教授
山田 久 日本総合研究所調査部主任研究員

非執筆メンバー(50音順)

大津 和夫 読売新聞東京本社社会保障部記者
北浦 正行 社会経済生産性本部事務局次長
斉藤 博明 TAC株式会社代表取締役社長、経済同友会副代表幹事
成川 秀明 連合総合生活開発研究所上席研究員

特別講演者・特別執筆者・特別協力者(50音順)

阿部 一知 東京電機大学工学部教授
鈴木 謙介 国際大学グローバルコミュニケーションセンター客員研究員
原田 泰 大和総研経済調査部チーフエコノミスト
廣部 直子 在仏日本国大使館専門調査員
山崎 元 楽天証券経済研究所客員研究員

財務総合政策研究所

森信 茂樹 財務総合政策研究所長
西村 尚剛 財務総合政策研究所次長
鵜瀬 由巳 財務総合政策研究所次長
木原 隆司 財務総合政策研究所研究部長
平川 伸一 財務総合政策研究所研究部主任研究官
柵山 順子 財務総合政策研究所研究部研究員
山崎 由希子 前財務総合政策研究所研究部研究員(現東京大学社会科学研究所助手)