

第8回 雇用・人づくりワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：令和3年3月26日（金）10:00～11:42
2. 場所：中央合同庁舎第8号館12階1224会議室 ※ZOOMによる開催
3. 出席者：
 - （委員）高橋進（議長代理）、大槻奈那（座長）、水町勇一郎（座長代理）、菅原晶子、中室牧子、武井一浩
 - （専門委員）宇佐川邦子、島田陽一
 - （政府）藤井副大臣
 - （事務局）井上室長、彦谷次長、黒田次長、渡部次長、山西次長、赤坂企画官
 - （説明者）東洋大学 鎌田 名誉教授
株式会社日本総合研究所 山田 副理事長
厚生労働省 富田 大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当）
厚生労働省 小林 大臣官房審議官（労働条件政策、賃金担当）
厚生労働省 松原 職業安定局需給調整事業課長
厚生労働省 長良 職業安定局雇用保険課長
厚生労働省 安蒜 職業安定局総務課訓練受講者支援室長
厚生労働省 小林 職業安定局労働移動支援室長

4. 議題：

（開会）

1. 多様で主体的なキャリア形成等に向けた環境整備

（閉会）

○赤坂企画官 それでは、お時間となりましたので、第8回「規制改革推進会議 雇用・人づくりワーキング・グループ」を開催いたします。

皆様方におかれましては、御多用中、御出席いただき、誠にありがとうございます。

本日は、オンライン会議となります。お手元に資料を御準備いただき、御参加をお願いいたします。会議中は雑音が入らないよう、画面左下のマイクアイコンをミュートにしてくださいようお願いいたします。御発言の際はミュートを解除して御発言いただき、御発言後は再度ミュートにしてくださいよう御協力をお願いいたします。

本日は、藤井副大臣、高橋議長代理に御出席をいただいております。

また、本ワーキング・グループの構成員に加え、武井委員に御参加をいただいております。

なお、夏野委員、御手洗委員、石戸専門委員につきましては、本日は御欠席となります。

また、宇佐川専門委員につきましては、途中からの御参加の予定になっております。

それでは、御出席いただいております藤井副大臣より、一言御挨拶をお願いいたします。

○藤井副大臣 皆さん、おはようございます。内閣府副大臣の藤井比早之です。

日本は人材育成というのが大切で、今までの雇用慣行が戦後日本の発展を支えてきたと思うのですけれども、いよいよこの新しい時代において、どのようなキャリアアップをしていくのか、新しい人材をどのように雇用し、また、育てていくのか、それをぜひとも皆様に前向きな議論をしていただきたいと思います。

本日はありがとうございます。よろしくお願いいたします。

○赤坂企画官 ありがとうございます。

それでは、以後の議事進行につきましては、大槻座長をお願いいたしたいと思います。

大槻座長、よろしくお願いいたします。

○大槻座長 ありがとうございます。皆さん、おはようございます。

早速、本日の議題に移りたいと思いますが、いつもどおりではございますけれども、時間が限られた中で、質疑応答が充実するものとなるように、質問に関しては簡潔にお願いしたいと思います。

それでは、議題1「多様で主体的なキャリア形成等に向けた環境整備」に移りたいと思います。

本件については、各種テーマを関連づけて論点を整理した上で議論を行いたいと思っております。本日は有識者の方々からの御意見をいただきたいと思います。質疑応答には厚生労働省さんにも同席をいただきます。

本日の御説明者ですが、東洋大学名誉教授の鎌田耕一様、株式会社日本総合研究所副理事長の山田久様にお越しいただいております。

また、質疑応答のために、厚生労働省から大臣官房審議官の富田望様、同じく大臣官房審議官の小林洋子様をはじめ、合計6名の方にお越しいただいておりますので、質疑応答の際には、厚生労働省さんにも必要に応じて適宜御質問等をいただきたく存じます。

それでは、まず初めに東洋大学名誉教授、鎌田耕一様より御説明をお願いしたいと思います。

鎌田先生、15分程度で御説明をよろしくお願いいたします。

○鎌田名誉教授 ありがとうございます。東洋大学の鎌田と申します。

それでは、私から「キャリア重視の雇用社会への転換を目指して」ということで、15分ほどお話をさせていただきたいと思います。資料を共有させていただきます。

それでは、この資料に沿って説明をさせていただきたいと思います。

まず、私が本日お話ししたいことは、この目次にあるとおりでありますけれども、「現状と課題（『日本型雇用社会』の課題）」、2番目に「雇用社会の未来像（『キャリア重視の雇用社会』）」、3番目として「『キャリア重視の雇用社会』への転換と労働政策の課題」ということであります。要点を言いますと、日本型雇用社会のよさを維持しながら、

個人が主体的なキャリア形成をすることができる社会にはどうすればよいかということでありまして、そのための政策はいろいろあるとは思いますが、本日は、非正規雇用労働者などのテンポラリーで一時的に働く人たちのキャリア形成を支援する政策と、外部労働市場の機能強化について意見を述べたいと思います。

まず、現状と課題ということで、日本型雇用社会の課題について簡単にお話をしたいと思います。私なりの日本型雇用社会というものを図で描いてみたのですが、左のほうに日本型雇用慣行に伴う「日本型雇用」、それから「非正規雇用」、それから「委託・フリーランス」となっておりますが、こういうものが分かれて、それぞれ移動が難しい形で存在しているというのが一つの特徴かと思います。もう少し細かく課題を申しますと、中でも大企業などを中心にして日本的雇用慣行が支配する企業の中では、企業システム、企業が広範な人事権を背景としてキャリア形成がなされているということでありまして。次に、非正規雇用労働者のステップアップが難しいこと、それから、外部労働市場が有効に機能していないこと、こういったことが課題となるのではないかと考えております。

これを雇用社会の未来像を考える場合、どういうイメージが分かりやすいのかなということで、私なりにイメージをつくってみました。キャリア重視の労働市場、雇用社会のイメージをこのように描いてみました。雇用社会の未来像を考えるときのキーワードとなるのは、多様性と個人の主体性だと考えております。雇用社会の未来像を考える場合、ジョブ型雇用社会ということが広く主張されておりますが、日本型の雇用社会というのは人材育成を重視した社会でありまして、こういうものを生かしながら未来像を描いてみてはどうかと考えております。そこで、ジョブ型雇用社会とは別に、諏訪康雄法政大学名誉教授らが提唱されているキャリア権構想というものがあつて、キャリアを重視した社会というのが、これから考える上で一つの参考になるのではないかと考えております。

これからの雇用社会ですけれども、個人の主体的なキャリア形成を重視する社会であつてほしい。2番目として、フリーランスを含め、多様なキャリア形成を認める社会であつてほしい。3番目に、この多様なキャリアの間を摩擦なく移行、シフトできる社会が大切ではないか。このように考えております。

そこで、今ここで図を描いてあるのですが、左側に「組織内キャリア」、これは伝統的な日本型雇用の中で長く行われているキャリアでありますけれども、これも我が国においては新卒一括採用から中核的な人材育成ということで、それなりのメリットがあつたと思つておりますので、こういうキャリアも認めていく必要があるだろうと。それから、もう一つ「専門職型キャリア」、私はスペシャリスト型とも言つてはいるのですが、こういったものが今後は個人のキャリア形成では重要な役割を果たしていくのではないかと。既に企業の中では複線型ということで、こういったことも広がつてはいると思つております。そこには委託やフリーランスの方たちも非常に重要な役割を果たしている。一番右側で「ステップアップ型キャリア」「生活重視型キャリア」と書いてありますが、要するに、一時的、臨時的な就業をしている人たちなのですが、それは自分の人生の中でいろいろな課題、例え

ば家庭での両立、生きがい、やりがい、例えば俳優さんをやりたいとか、あるいは旅行、旅をしたいというような様々な自分の人生の目標の中で一時的な就業をする。こういう人たちも現にいるわけで、こういう人たちのキャリアもしっかりと支援をすることが大切だと考えております。

このようなことでキャリアを分けて、ただ、先ほど言いましたように、このキャリア間の移行をスムーズにできるようにしようということでありまして、それぞれについて課題がありまして、今日は詳しくは言いませんけれども、組織内キャリアにおいては、何といても企業の広範な人事権と社員の主体的なキャリア形成ということをどのように調整するのは大きな課題だと思っておりますが、本日はこの点については深入りをしないで、テンポラリー型キャリアとスムーズな移行に関する労働市場の整備についてのお話をしたいと思っております。

「『キャリア重視の雇用社会』への転換と労働政策の課題」ということで、大きく2つの課題について今日はお話をしたいと思っておりますが、非正規労働者に対する職業訓練等の強化、これは言うまでもありませんけれども、主体的にキャリアを実現し、ステップアップをする観点から、働きながら受講できる職業訓練、あるいはキャリアコンサルティング、こういったことを強化する必要があるだろうということが一つであります。

もう一つは、先ほども言いましたけれども、キャリア間の摩擦のない移行が大切なわけですが、その際に大切なのは何といても労働市場でありまして、その労働市場の機能強化とルールの整備が大切である。すべての求職者がその能力とキャリアを生かすために公平で信頼できるシステムをつくっていくことが何よりも大切なのだということでありまして、そのために何が必要なのかということ、それ以外にもあるとは思いますが、3つほど挙げております。職業能力の見える化と能力評価基準、マッチング・システムの整理、労働市場の基盤整備ということでありまして、少しこのことについて詳しくお話をしたいと思っております。

まず「非正規労働者への職業訓練等の強化」でありますけれども、先ほど言いましたように、非正規労働者が働きながら職業訓練を受けることができる、キャリアコンサルティングを受けることができる、こういったことが大切であるというのが私の意見でありますけれども、ただ、実態としてどうなっているのかなということでありまして、細かい字になりますけれども、令和元年の能力開発基本調査によりますと、OFF-JT、OJTともに、正社員に比較して非正規労働者の、「正社員以外」と書いてありますけれども、正社員以外の者に対する職業訓練の実施率が極めて低いというのが実態であります。いろいろな理由があるかとは思いますが、こういった実態をどう改善していくのかということでありまして、職業訓練受講の柔軟化、柔軟化といってもいろいろなことがあるかとは思いますが、一つはシフト制で働いている非正規労働者が多いと思うのですが、シフト制で働きながら、例えば求職者支援訓練、雇用保険の受給資格がない方の求職者支援訓練でありますけれども、そういったものが活用できるようにしてほしいと。求職者支援訓練で

すけれども、なかなかこの受講要件が厳しくて、こういったことも柔軟に要件をつくる必要があるのではないかと考えております。求職者支援訓練の受講要件の緩和ということでもあります。コロナの特例で若干の緩和が行われておりますけれども、それをコロナの特例ではなくて恒常化するような試みが必要かと考えております。

次に、何といたってもこの非正規の人たちは自分のキャリアをどうするかということを感じることができるようにすることが大切でありまして、キャリアコンサルティングが一つの有効な手だてだと思っておりますが、実施率も詳しくはここでは申しませんが、見ていただくとおり、正社員を含めてキャリアコンサルティングの実施率は非常に低いといえますか、不足しているのが実態であります。そういうことを考えますと、このキャリアコンサルティングを強化するためには何らかの工夫が必要であると。一つは、派遣に関して言うと、これは一例として挙げているのですが、労働者派遣法第30条の2の第2項では、派遣労働者の求めに応じてキャリアコンサルティングを行うことが派遣元事業主に義務づけられている、法的義務とされている、こういうことがありまして、こういったことも一つの参考になるのではないかと考えております。

次に「職業能力（キャリア含む）の見える化と共通言語化」ということであります。先ほど言いましたように、非正規労働者のステップアップ、あるいはキャリア間の移行をスムーズに行うということを考える場合には、職業能力を公正に評価し、そして、それが見える化していくことがとても大切ということでもあります。それにはどういうことが考えられるかということ、まずはジョブ・カードというものが今、職業能力の見える化の手段としてあるわけですが、残念ながらジョブ・カードの認知度が必ずしも高くない。いろいろな努力はされているとは理解しておるのですが、しかしながら、まだまだ認知度が高くないということでもありますので、ぜひともこの辺の普及をお願いしたいということと、もう一つ、ジョブ・カードというのは見える化とともに評価シートというものがありまして、職業能力を評価するための手段でもあります。現在、評価するための評価基準ということで様々な部分がジョブ・カードでは参照されるわけですが、それをある程度整理・統合して、公正な評価ができるような基準をつくっていく努力が必要であると。これは以前から言われているわけですが、ぜひともそれを前に進めていく必要があるだろうと考えております。

もう一つ、（2）求職・求人情報の共通言語化であります。このようなジョブ・カードの認知度の低さとは対照的に、職業仲介事業を中心にして、各社独自の求職・求人情報のフォーマットをつくって、求人・求職情報を提供しているというのが実態です。非常によくできたものが多くて、私なども見てなるほどなと思うものがたくさんあるのですが、ただ、残念ながら各社独自のもので、なかなかそれが求人企業あるいは求職者双方に分かりやすくなっていないということで、ぜひこの辺も平準化して分かりやすいものにしていく必要があるのではないかと。各社独自の工夫を凝らしていることを前提にしながら、一定程度は平準化していくことが大切ではないかと考えております。

「マッチング・システムの整理」ということで、さらに細かな話になってくるのですが、公平で信頼できるマッチング・システムが大切だということで、安心して就職活動が行われるように、特に求人情報の適法性や信頼性の確保が大切だと。それは一般的に当然のことでもありますけれども、何といたっても求職者あるいは求人者からの苦情の受付ということが一つのポイントになるかと思っています。現在でも職業仲介事業というのは苦情を受け付けるとなっておりますけれども、それを場合によっては第三者機関を含めて中立的な機関が、この信頼性・適法性の審査と苦情受付を行うような工夫も考えていいのではないかと考えております。

(2) マッチング・システムの整理ということで、これもさらに細かな話で恐縮なのですが、でも、大切だと思いますので、あえて言いますが、現在職業仲介事業、雇用仲介事業は、職業紹介とか労働者派遣事業、募集情報等提供事業、募集情報等提供事業というのはいわゆる求人メディアですけれども、このように区分をされておりますが、情報技術の発達あるいはインターネットを通じた求人・求職情報の提供が進む中、その境界線が曖昧になっているのが実態であります。法律ではそれぞれの定義があって、また、指針などで区分の基準を示しているわけですが、これを現在の状況に合わせて見直しておく必要があるのではないかとということが一つであります。

もう一つ、その下にSNSなどを用いたデジタル・リクルーティングなどをどう考えるかということでありまして、これも皆さん、もしかしたらあまりよく分からない、失礼な言い方ですが、なかなかどう理解していいのかということも難しい、そういう事業形態、サービスが増えています。SNSというのは言うまでもなく別に求人メディアではないのですけれども、しかしながら、実際においては求人企業から有料で求人情報を提供してもらい、それをSNSの利用者、「求職者」と書いていますけれども、利用者は求職者でもあるわけですが、そういう人たちとマッチングを図っているということが行われております。ただ、このような事業を行う方たちの自分自身の評価としては、プラットフォームであって雇用仲介事業ではないという位置づけになっておりまして、こういう新たなマッチング・システムといいますか、マッチング・サービスをどう位置づけていくかが今後の課題になるかと思っております。

最後となりますが、多様なキャリアを考える上で、フリーランスを含めて考えていく必要があるのではないかと考えております。御存じのように、労働市場に関わる法律は職業安定法とか、労働者派遣法、それから、職業能力開発促進法、全てこれは労働者を対象にしておりまして、労働者以外の人たちは対象にならないわけです。ところが、実際には委託や請負で働くような人たちは増えておりまして、こういう人たちに対しては職業安定法の規定は適用にならないということになります。

これをどう考えていくのかが一つの課題であります。ただ、ここで言うおかなければいけないことは、今、政府はこのフリーランスの保護に関しては、ガイドラインを作成して保護を図るということになります。フリーランスであっても「雇用」に該当する場合

には当然労働法令を適用するという事で明確化を図ることが大切であります。もう一方では、労働者に関するルールの基本理念をこのフリーランスということで抜け道にしてはいけないということでありまして、こういったことも大切な視点になるだろうし、また、ガイドラインにおいて公正取引を確保する観点から、様々な保護がこれから行われる。そうした運用を見定めながら、その効果を見定めながら、この問題を考えていくことが基本的なスタンスであろうと私は考えております。ただ、ここでは、今言いましたように、労働市場の基本整備を考える上で今後場合によっては検討する必要があるかなというものを挙げております。

(2) フリーランス（雇用類似就業者）において参照すべきルールということで、今言いましたようにガイドライン等の運用の効果などを見定めながら、例えば就業条件の事前明示、これは先ほど言いましたように職業安定法などの適用がありませんが、民間の職業仲介、雇用仲介事業においては、このフリーランスの方たちの求人・求職情報を提供しているのが実態でありまして、それはかなりの割合で今は広がっているわけです。ただ、就業条件の事前明示は大切なことでありまして、こういったことも考えていく必要があるだろうと。それから、個人情報の保護です。何といたってもフリーランスの方にとっても労働者にとっても個人情報の保護は今後は非常に重要な課題になるだろうと思っております。次に、採用や職業仲介における差別禁止です。性別による差別、年齢による差別、年齢による募集制限、採用制限が現在原則禁止になっておりますが、こういったことがフリーランスの場合には適用にならないというのが実態であります。しかし、考え方、理念というのは共通するところがあり、フリーランスにおいても適用すべき事柄がありますので、今後政府のガイドラインなどの運用の実態を見ながら、こういったことも検討する課題になるのではないかと考えております。

以上です。ありがとうございます。

○大槻座長 鎌田様、ありがとうございました。

続きまして、株式会社日本総合研究所副理事長の山田久様より御説明をお願いしたいと思います。

山田様、15分から20分ぐらいで御説明をお願いしたいと思いますので、よろしくお願ひします。

○山田副理事長 本日はありがとうございます。日本総研の山田でございます。

人材育成の観点は、大きくボトムアップというかセーフティーネット的な論点と、もう一つ、経済成長や企業成長を促すという2つの論点があると思うのですが、鎌田先生はどちらかといいますとボトムアップというか全体の話がされたと思うのですが、私は少しその話もさせていただきますけれども、経済成長・企業成長を促すという観点からお話をさせていただきたいと思ひます。

前提になるので、今、ジョブ型雇用が非常に注目を浴びておりますので、これに対して全体の雇用システムの中でどう位置づけていくのかという話をさせていただいた後に、経済

成長を促すという観点からのお話をさせていただきたいと思います。

1 ページは割愛します。ジョブ型が注目されていると。ここで、ジョブ型というとは実はいろいろ人によって定義も違っていて、申し上げておきたいのは、ジョブ型と一口で言っても非常に多様なものがあるということです。日本はメンバーシップと一般的に言われますけれども、人が先にある。これに対して欧米というのは仕事が先にあると。その非常に広い意味で、仕事が先にあって後ほど人をつけるというのがジョブ型という広い定義なのですけれども、表の2 ページの右側を御覧いただくと分かりますが、生産性や就業率で物すごくパフォーマンスに差がついています。ですから、極めてこれを見れば明らかなのですけれども、ジョブ型を入れれば全てが解決するというのは全くの幻想だということです。

ただ、この3 ページも後ほど何か議論があれば使いますけれども、4 ページの右側を御覧いただきたいのですが、これは主にはOECD諸国です。縦軸に時間当たりの労働生産性、横軸に専門職の比率です。これを取りますと、多くの日本以外はジョブ型が多いわけです。結局生産性のばらつきを生んでいる、これが唯一とは言いませんけれども、非常に大きなファクターになっているのが、専門職、プロフェッショナルの割合ということです。背景にはいろいろなロジックがあると思うのですけれども、ですから、文章の中に書いていますが、ジョブ型そのものというよりジョブ型をベースにしたプロフェッショナル人材を多くつくっていく、そういうことが経済成長を促す雇用システムにとって非常に重要ではないかということかと思えます。

ただ、日本で考えておかないと駄目なのは、日本はジョブ型ではないわけですが、メンバーシップ型。そうしますと、どうしても当然プロフェッショナルにはなかなかなりづらいというところがあります。それが意味足かせになっているのですが、日本の問題というのは、実は競争力を考えてみたときに、非常に単純化すると「品質力」と「革新力」という2つの大きな分類に分けられるのではないかと思うのですけれども、日本は左側にありますように、品質力ということで世界的に評価されていますし、ここにまさに競争力があると。その品質力というのが、出社型のメンバーシップとかなり親和性が高いわけですね。一方で、ジョブ型というのはいわゆる革新的なもの、要は、雇用が外部から優秀な人材を採りやすいということになりますから、そういう意味で革新力と親和性が高い。日本の問題は、革新性が弱いのでジョブ型をベースにしたプロフェッショナル型を増やしていかないと駄目なのですけれども、品質力に競争力があるものですから、一気に全部シフトしてしまうと、恐らく日本の競争力がかえって落ちてしまう、そういう問題があるということなのだと思います。その話をこちらで書いています。

ですから、左側ですね。これも説明するまでもないと思うのですけれども、市場構造がモノ、プロダクトアウトからサービス、マーケットインに変わり、技術構造がインテグラル、熟練からモジュール、スマート化に変わっていますから、全体的に革新力を上げていかないと国際競争に負けていく。ですから、雇用システムをそちらにシフトさせないと駄目ということなのなのですが、先ほど言いましたように、日本の強みは品質力にあるので、それが

一気に進むというのは戦略的にもむしろよろしくない部分もある。結論的には、言うはやすく行うは難しなのですけれども、ハイブリッドということを考えていかざるを得ないというのが実態だと思います。実際に経団連もそういう考え方で、この数年ぐらい経労委報告の中で考え方を表明しているということなのだと思います。

そのときに大事なのが、人材のポートフォリオということで右側を書いていますが、これはよく出てくるものですが、横軸は職務が限定されているか限定されていないかですね。縦軸は技能レベルが高いか低いかということなのですから、これで言いますと、日本は職務が限定されてかつスキルが高い人がいないわけではないのですけれども、なかなか少ない。これはメンバーシップ型の雇用システムからある意味必然的に出てくる場所なのです。ですから、この右上をどう増やしていくか、ただ、一気にには変えられない、そういうところなのだと思います。これが全体の問題の捉え方なのではないかと。

よく極論があって、メンバーシップからジョブ型に全部シフトしないと駄目だとか、そういう議論はあるのですけれども、むしろこの表に書いてあるような捉え方をするのがいいのではないかと思います。これはアメリカの学者にジャーコビィという人がいますけれども、この人が少し前に書かれた本なのですが、非常に単純化されていますが、左側に組織志向の言わば日本型の雇用システム、右側にアメリカ型の個人志向のプロフェッショナル型、ジョブ型のシステムということを取ったときに、日本は全体では左側にあると。ただ、バリエーションがあって、日本全体を見ても昔からジョブ型に近いようなところもありまして、もちろん外資系というのはそういう形になっているわけですね。ただ、分布が全体で左に寄っていたと。アメリカは実はかなり多様ではないかと思えます。昔はかなり長期雇用的なところもあると言われていましたので、そういう意味では、「欧米」と書いていますが、アメリカのイメージなのですから、これが全体として少し日本を右側にシフトさせていく、それでバリエーションをつけていく、そういうものをイメージしながら雇用システムをデザインしていくということなのではないかと思えます。

このページは参考です。飛ばします。

全体の認識として、全体像というところで書いているのですけれども、先ほど言いましたように、方向性を考えると、企業人事というのは多様化していかないと駄目だと。結局それは経団連が言っているように、各社に最適なジョブ型と就社型のハイブリッドをつくっていくということになるわけですから、そういう意味では労働ルール、雇用ルールというのは、原則論としてはできるだけ規制が少ないほうがいいわけです。ただ、実際には労働者というのは多くの人には弱い立場にある人が現実には多いわけですから、そういう意味では、しっかりした雇用のルールを法律によって定めていくことが大事だと思います。ただ、よくこれは法律がないという世界にどうしてもなりやすいわけですから、これはアメリカを見ているとそんな感じになっているのですが、ヨーロッパを見ているとそうではなくて、これは日本でも伝統的にありましたけれども、集団的な労使関係の中で分権的にルールをつくっていく、そういうソリューションもあるわけであって、規制の部分、

個別労使の部分、集团的労使、この3つのルールづくりの部分が多様に組み合わせることを考えていかないと駄目なのではないかということだと思います。

実は働き方改革というのは、かつてあったかなり古いタイプのというか、集团的労使ではなかなかうまくいかなかったのが、そこを法律でもってかなり変えていこうとしたということなのですけれども、これ自体は非常に意味があったと私も思っているのですが、一方で、ワークルールをあまり細かく規制でやっていくというと様々な問題が出てくると。例えば労働時間規制で、原則はもちろん労働時間の短縮は必要なのですけれども、あまり細かくやっけてしまいますと人材育成の問題が出てくるということはある。それから、同一労働同一賃金も基本的には正しいと思いますけれども、なかなか全てルールに書き込むのは現実では不可能だということになってくると、改めて分権的な労使自治のルールづくりを考えていくと。

ただ、日本の問題は、日本の労働組合というのは企業内組合であるので、ヨーロッパのようなもう少しマクロ的な観点を持ったルールが作りづらい。特に非正規がどうも排除されてきたと。そういう意味では、規制改革委員会のようなところは、あるいはこれまでの日本のやり方ですけれども、政府主導の問題提起をやっていって、それを受けて労使で日本の場合は労政審がありますけれども、そういうものとか、本当はもう少しセクターレベルでの話し合いもより積極化させていくような形で分権的なルールをつくるということではないかと思います。

これもずっと長い議論があるわけですが、従業員代表制のようなものですね。ヨーロッパ、例えばドイツには事業所委員会というものがあります。日本でも労使委員会ということで少しその原型がつくられてきていますけれども、これをもう少し広げていくこともあるのではないかと。これは全体像です。

個別の今で言うと、労働時間規制の問題があって、特にテレワークが普及する中で、改めて裁量労働制を拡充していくことは私は基本的に必要ではないかと思います。ただ、日本の問題は、裁量労働制といったときに、裁量性というのは実は業務手順に裁量性がある問題と、業務量の裁量性も実はかなり重要であって、これが日本はないケースが多いのです。そうすると、結局過重労働につながっていく。ここをどうするのかという論点をクリアしながらこれを拡充していくことが方向としては必要なのではないか。それから、テレワークが増えてきているので、今、厚労省でも具体的なガイドラインづくりなどは進んでいると思いますけれども、労働時間管理ですね。これをどうしていくのかという論点があると思います。

大前提として、実はテレワークというのは誰でもできるということではなくて、自律的な労働者でないとなかなか生産性が上がるということではないと。それが今日の私の一番の論点であるジョブ型をベースとしたプロフェッショナル人材をどう育成するかという論点にもつながってくるということかだと思います。

そういう論点で、特に人材育成ということと言うと、人材育成を考えると、私は流

動化の話、雇用維持とか流動性、そういうものとセットなのだと思います。人材育成を切り離して議論するのはなかなか難しいのではないかと思います。よく雇用の流動性は、日本は流動的ではないというのですけれども、これは実はある部分はそうなのですが、時間の関係で説明できませんが、後ほど御興味のある方、後ろのほうのページを見ていただきたいのですが、かなり性別や企業によって多様であります。日本の問題というのは「良い流動化」が少ないということなのだと思います。悪い流動化は当然たくさんあります。むしろ日本はそれが多いいということだと思えるのですけれども、重要なのは、衰退産業から成長産業に人が移動して、個人としては能力やキャリア形成につながっていく、そういうものをどう増やしていくか。セクター別に見ると、大手というのは良い流動化が少ないのは、どうしても雇用維持を中心とした労使関係がありますから、結果としてこれが足かせになっている。中小企業はむしろ流動性が高過ぎる問題があるわけであって、これは外部に人材育成、どうしても経済学ではホールドアップ問題がよくあるわけですが、中小企業あるいは非正規を含めた比較的流動性の高いところは企業の人材投資は不足してしまいますから、それを補完する公的な分野が要るのだということだと思います。

それが全体の認識なのですから、今日の一番申し上げたいところはプロフェッショナル人材をどう育てていくかということなのですが、企業内プロというのはよく言われて、日本はずっとこれを追求されてきたのですが、一定程度は可能だとは思いますが。ただ、世界と戦うにはこれでは不足する。本人の覚悟も必要ですし、企業内プロというと競争相手が少ないのです。全体として広い労働市場の中で戦っていくことが重要になってきますから、ですから、企業をまたぐキャリア形成というのはどうしても必要になってくると思います。

そのときに大事なものは、昨今言われている「キャリア自律」という概念なのですから、日本はなかなか実態的にはそれが増えてこない。例えば一つのメルクマールとして、自己啓発ですね。これに対しての実態というのは、この資料が捉えているように、なかなか十分ではないわけです。国際比較は示していませんけれども、ある統計では日本人は自己啓発意欲が非常に少ないということが言われております。この背景を探ると、いろいろな見方があると思うのですけれども、自由時間がないという問題、教育のコストが高いという問題、それから、キャリア自体をつくっていくための支援が不足している、その辺りが大きな要因ではないかと思えます。

実は、日本はこれまで厚労省も様々な形で整備していったというのが実態だと思います。例えば教育訓練給付金とか、あるいは休暇制度も、これは一部の欧米にあるような法制化ではないのですけれども、こういうものもつくられている。それから、セルフ・キャリアドックもできております。ところが、一々言う必要がないと思うのですけれども、なかなか実態的には活用されていない、あるいは十分な効果を得られていないということなのだと思います。

では、それをどういう形で生かしていけばいいのかということで、幾つか見たいのです

けれども、私自身はスウェーデンという国にここ10年ぐらい注目をしてしまっていて、定期的に調査をしているのですが、特に日本の場合、大手の場合に不採算事業の整理がどうしても遅れてしまう、その結果として経済成長率が落ちてしまうという問題があるので、スウェーデンではそれをある労使でつくっている組織があります。OECDなどでは近年ジョブセキュリティーカウンスルというネーミングで紹介されているのですが、その一つでありますTRRという組織ですね。これはホワイトカラーの組織なのですが、日本で言いますと経団連のようなところと連合のようなところが協約を結んでいるわけです。欧米の場合というのは、ジョブ型ですから、いわゆる整理解雇に関しては労働組合も濫用するケースはもちろん反対しますが、基本的には受け入れるのです。その代わりに当然労働者がしっかりと次の仕事に移っていくというのを労働組合は極めてうるさく交渉し、主張していきます。そのためにつくった組織であって、言わば非営利のアウトプレースメントの会社なのです。日本でもたくさん民間では出来上がっています。こう言うと申し訳ないのですが、ビジネスベースになってしまうので、非常にきちんとしたところはしっかりしたアウトプレースをやってくれるのですが、結構コストによってぞんざいなところが出てきたりして、これまでもそういう問題が起こっている。スウェーデンのケースは労働組合が関わっていますので、チェックも入っていますし、いろいろなプログラムということもいわゆる理事会みたいなものに労働組合の代表が入っているので、いいかげんなことはできない仕組みになっているのです。

もう一つは、日本で言うとキャリアコンサルという人たちですね。向こうではパーソナルアドバイザーと呼んでいるのですが、かなり経験のある非常にいい人がいます。こういう人たちが個別の人について、しっかりした再就職の支援をやっている。日本でも実は産業雇用安定センターといって似た組織があるのですが、残念ながらあまり活用が十分進んでいない。この比較をしているのが右図に出ていますけれども、人口規模で言うとスウェーデンは日本の10分の1ですが、スウェーデンが数で言うとほぼ匹敵する。ですから、逆に言うと実質的には10倍の規模があるということなのですが、そういう意味で、こういうものをもう少し日本でワークするような仕組みを、TRRを参考にしながら、例えば労働組合の関与であったり、あるいはキャリアアドバイザーの育成ですね。これも様々な形で議論がされていると思います。日本のキャリアコンサルというのはまだ歴史が浅いので課題なのです。育成の仕方などはいろいろ議論になっていると思いますが、そういうことをやりながらこういう組織をつくるのが一つではないか。

それから、これは細かい話なのですが、労働移動ということで言うと、今、人材シェアが注目されているわけですね。様々な仕組みが作られていて、産業雇用安定助成金がつくられています。これは非常に前向きなものだと思うのですが、これを悪用は困るのですが、一定のルールでもって転職をしていくということにも許容していく。こういう形を将来的に考えていく必要があるのではないかと。細かい話ですが、後ほど質問があればお話しします。

それから、これも地方とプロ人材というものが今されていますけれども、これをもう少しテレワークを使ったような形とか、単純に転職するのではなくて、言わば副業とか、そういう形でも使ったらどうかという話です。

時間の関係で短くしていきますけれども、公共職業訓練ということで、いろいろ苦勞はされていると思うのですが、なかなか効果が一定程度上がってきづらい。それから、日本の問題は、失業保険といわゆる失業扶助、生活保護の間のヨーロッパにはある第2のセーフティーネット、第2の失業保険といわれるものが非常に小さいと。ほとんどかつてなかったということで、求職者支援制度がつけられたのですけれども、これも一定程度もちろん効果を上げているのですけれども、利用者が少ないとか、一定の就職率がなかなか上がってこないという様々な問題が指摘されています。

これもスウェーデンの事例で申し訳ないのですけれども、この資料を見ますと、スウェーデンも実はもともとこの公共職業訓練というのはかなり長い歴史があって、ところが、うまくいかなかったのですね。短期の職業訓練というのはいろいろな限界があります。最近はどのように変えているかという、短期の職業訓練というのは、ここに「Job and Development Guarantee」と書いてありますけれども、パッケージにしているのですね。職業訓練の前にカウンセリングみたいなものを入れていく。その後、職業訓練を組み合わせる。それから、なかなかそれでも就職につながらない人は、賃金助成をやるのです。そうやってある程度実際に体験してもらい、経験してもらい。そのようにして様々なパッケージにしながら職業訓練の結果的なパッケージとしての効果を上げているというやり方と、もう一つは、より本格的な職業大学の拡充ということをやっています。そういう2つに分解していっています。

職業大学のほうはどういうものかという、「Yrkeshögskolan」というものがあるのですけれども、これはここに書いています。ポイントは実習が入っているのです。日本でも専門学校を中心に様々な座学が多いと思うのですけれども、それと実際に企業に行き働くというか、就業訓練というか、実習ですね。これがかなり入っていて、職業大学のスウェーデンのケースは2年のコースなのですけれども、これはどちらかというと教育システムの中に入っているのですが、そういう方向にかなり分解されていっている。スウェーデンは長い経験の中でそういうことになっているのであって、短い職業訓練自体に効果が全くないわけではないのですけれども、かなり限定的だと。ですから、そういう方向に、これは海外の知見がありますから、そういうものを参考にしながら効果を上げていくことが大事なことなのではないかということです。

もう一点言いますと、日本は今非常にコロナで厳しいとはいえ、雇用のミスマッチが物すごく発生しています。現場系の「食」「建設」「ケア」「整備・保守」というのは人手不足になっているわけです。ところが、ここは労働条件が厳しいですから、なかなか人が入ってくれないのですね。ここはこの後例えばデジタル技術やロボティクスですね。こういうものをうまく組み合わせていくということではないか。例えばケアで言いますと、い

いわゆるCYBERDYNEさんがやっているようなああいいうスーツであったり、あるいはいわゆるAIを使ったケアプランのサポートシステムとか、様々なそういう技術を使っていくことは可能になってきているわけです。こういうものをうまく使うことによって処遇を上げていったり生産性を上げていく可能性はあるわけです。それをプロジェクト的にやっていって、職業としての魅力を上げていくことが大事ではないかと思います。

かなり時間が来ていますので、そういう意味で、全体としてはここに書いているとおりです。ここは先ほど申し上げたことを改めて書いているので、説明は割愛をさせていただきます。

以上で私の説明は終わらせていただきます。ざっくり話しましたので、後ほど御質問等をいただければと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、質疑応答に入りたいと思います。御意見、御質問がある方は、いつものとおりZoomの「手を挙げる」機能でお願いします。どなたからでも結構ですので、よろしくお願いします。

それでは、もしよろしければ山田様、最後のところを端折っていただいたので、具体的な政策提案ということになっていただいておりますので、そこを少し御説明いただけますでしょうか。

○山田副理事長 訓練給付金や職業訓練休暇制度、セルフ・キャリアドックですね。こういうものがつくられているのですけれども、これをより使いやすいというか、実態に即した効果性の上がるようなものに再編していく必要があるのではないかというのが1点目です。例えばセルフ・キャリアドックというと、裏側でキャリアコンサルという者がいるわけですが、実際には今はもう議論が進んでいますが、そのキャリアコンサルの育成の仕方ですね。アメリカなどに比べると、かなり実習のところがなかったり弱かったりということが指摘されています。そういう形でこれを育成していくことが大事でしょうし、訓練給付金に関しても中途半端な形になっているのではないかと。人材育成には底上げ型と成長促進型があると思うのですけれども、訓練給付金というのは、今、過去の議論の中で少しそのバリエーションをつくっているのですけれども、ただ、例えばスウェーデンで申し上げた職業大学ですと2年間行くわけですね。これが実は原則国費で全部賄っています。そうすると、訓練給付金は今専門型ですか、こちらのほうではかなり額が増えているのですけれども、それでは足りないのです。ただ、そうすると財源問題が出てきて、これを雇用保険でやるのかという議論は当然出てきます。スウェーデンの場合はこれを教育制度の中でやっていますから、国費が原則となっているわけです。そういうものを再編していくことが大事ではないか。

TRRの話は先ほど申し上げたと思います。現実的には産業雇用安定センターがありますので、これを発展的に拡充していくということなのではないか。スウェーデンの事例で先ほど申し上げた2つのポイントですね。これを使ってやっていくのではないかと。

実務型の職業大学制度というのは、さっき申し上げました。これは産業界の教育が極めて重要になってきます。実務訓練がないとうまくいかないのです。ただ、スウェーデンの事例を先ほど端折ったので言いますと、スウェーデンの場合は、産業別労働組合の相対として、産業別の使用者団体というのはかなり発展というか、力があるのですね。実際は私も行ったときにヒアリングしたのですけれども、向こうは職種別に形成されているところがありますので、加盟している企業さんからどういうところで人材が不足しているか聞いているのです。エンジニアですと、例えばボルボという会社がありますけれども、これはどんどんソフトウェア的なものが入ってきて、あるいは現場でそれを融合していくような、そういう人材は物すごく不足しているのです。そうすると、そういう人材が欲しいということを使うわけです。うちで2年のコースで、1年目は座学をやるのですけれども、2年目というのは多く企業が受け入れて、長いインターンシップです。実務訓練ですね。これをやるのです。だから、うちで受け入れると。

企業にとって何でそこまでやるかということ、もともと不足していますから、結局その中で優秀な人材がいるとそのまま採用ができるということですね。それと、多くは国費で出ているので、給料を払う必要はないのです。結果的にそれが産業全体として人材が一定程度できれば、特定企業が採用できなくても、行き先でそういう人材が育って採用されていけば、全体が底上げされていくわけです。そういうことで企業が受け入れを積極的にやっている。ヨーロッパはもともと長いインターンが歴史的にあるので、企業が一定の人材を受け入れるということ、歴史的にそういう習慣があるからなのですからけれども、日本もそこは人材不足とかいろいろあるのですが、企業サイドがこういう人材を受け入れていって、まずは採用とインターンのところなのではないかと思います。短期のインターンではなくて長いインターンをしっかりやっていくことなのではないか、そういうものを組み合わせるということではないかと。その辺が特に補足をしておきたいことかと。

⑤、⑥は大体申し上げたと思うのですけれども、⑦も申し上げたとおり、短期の職業訓練ということだけではなくて、コーチングというか、キャリアコンサル的なものとか、賃金助成でもってある程度実際の職業訓練プラス就業体験に近いようなところを組み合わせる。日本で言うとトライアル雇用みたいなものがありますけれども、ああいうものをより汎用的に拡充していくということではないかと思います。こういうものをセットにしていく。そのときに一定程度の給付金を、このプログラムを受ける人に対しては支援金を出していく。今は日本の場合は求職者支援制度というものがあります。これはたしか10万円の手当が出ると思うのですけれども、これはあくまで職業訓練を受けることが前提になっています。これをもう少し全体を拡充して、要件を広げて、このプログラム全体であれば、例えばコーチングを受けているときでも受け入れるとか、あるいは就業体験のときにも受け入れるという、そのように拡充していくことが大事ではないかと思います。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、質疑で、挙手をいただいている方の順にお願いしたいと思います。

では、まず高橋議長代理からお願いできますでしょうか。

○高橋議長代理 ありがとうございます。

今日のお二人のお話は、マッチングとキャリアアップというように、そこに大きな柱があると伺ったのですけれども、質問ですが、まず鎌田さんにお伺いしたいのは、求職者支援訓練のところで、受講要件等の緩和が必要だ、あるいは特例の恒常化が必要だとおっしゃいましたけれども、具体的にこの職業訓練支援制度をどのように拡充していけばいいのか、その辺の具体的な話があればお聞きしたい。

山田さんにお聞きしたいのは、キャリア形成ですが、ボトムアップ型はいいとして、高度なものも含めた全体のキャリアアップを考えたときに、職業大学のお話がありましたけれども、全般的なりカレント機能というのは日本は非常に弱いと思います。職業大学は一つの答えだと思うのですが、ただ、この場合は現職を離れてこの大学に入らないといけないことになるのではないかと理解したのですが、今の仕事に就きながらキャリアアップをしていくような仕組みを日本でどう拡充していったらいいか、その辺の具体的な提言があればお伺いしたいと思います。よろしくをお願いします。

○大槻座長 それでは、鎌田先生、山田さん、それぞれ御回答をお願いします。

○鎌田名誉教授 どうも御質問ありがとうございます。

求職者支援訓練の緩和、要するに、職業訓練の柔軟化、緩和ということで、とりわけ求職者支援訓練の緩和とその恒常化という話をしましたけれども、求職者支援訓練というのはなかなか要件が厳しくて、今、特例で行っているのですが、本来求職者支援というのは、ほぼ原則全ての受講日に受講しなければいけないという、言ってみれば働きながら訓練を受けるのは非常に難しいシステムになっているのです。

今、特例でシフト制のある労働者については、その辺のところをうまくシフトに合わせながら訓練を受けるようになってきていると思います。ですから、そういう意味で、働きながら非正規労働者が求職者支援訓練を受けることが可能に、あくまでもコロナの特例なのですけれども、でも、それは考えようによっては、こういう方たちにとっては働きながら訓練を柔軟にできる、場合によってはまさにリモートで訓練を受けるとか、様々な工夫の中で働きながら仕事が可能、訓練を受けることがあっていいのではないかと。そうしないと、彼らは生活の上でも非常に苦しくなってくる。求職者支援訓練を受ける場合にはもちろん手当が出るわけですが、そういうことを考えまして、一つは今特例で行っているようなことは恒常化するということがあるのではないかとという趣旨であります。

以上です。

○大槻座長 山田さん、お願いします。

○山田副理事長 職業大学は、これはやや正確に言うとボトムアップの上のほうなのです。本当のプロでは多分ない。プロの入り口の部分ではないか、職種転換などをするときに使っている制度です。プロは、これはかなり実際には本人の意識とかということになってく

るのではないかと。欧米は、大体プロの職業コミュニティが発達していると思います。例えばアメリカだと人材マネジメント協会というものがある、これは人事のプロの人は、大手の本当にスタープレー的な人は特に入っていないみたいですが、多くの企業の人事をやっている人はそこに入って、年次総会とかがある、そこで日本の学会みたいなものを職能的にやっているということなのですね。こういうプラクティスをやってうちはうまくやっているとか、そういう職業コミュニティというものがつくられていっていません。この中でお互いに切磋琢磨しているということなのではないかと。

前提として、転職する過程などで一時そういうところに、例えば大学院に入り直したりとか、そういうかなり柔軟なやり方をして育成しているのではないかと。日本でなかなかそこまで持っていけないのですけれども、労働時間が短縮されてきている中で、そういう意味では働き方改革で労働時間を短くする、これは一つの大きな準備になっていると思うのですけれども、できれば今日申し上げたキャリアブレイクまで行くと、なかなか日本の場合はいきなりできないのですけれども、例えば教育訓練休暇制度ですね。こういうものを法制化にいきなり持っていくというのは企業もちょっと体力はないかと思うのですけれども、これをより自主的に、最近労働政策の中では結構自主的な計画をつくっていくというやり方をされていると思うのですが、そのような形でこれをもう少し普及させていくと。

それから、技術的にはオンラインで様々なサービスが提供されてきています。特定の働き方改革の先行事例で紹介されている企業がありましたけれども、それはいわゆる教育プロバイダーというか、様々な専門スキルや専門知識を提供してくれるような教育コンテンツが自由に受けられるような契約を教育プロバイダーとやって、本人がそれを自分なりに使えるようにしていくような、そんな企業もあります。ですから、技術的にはオンラインが特にコロナで進みましたので可能になっている。それを、例えばそういうプログラムをつくるケースであれば企業に助成金を出すとか、そういう形で進めていくということはあるのではないかと思います。

それから、本当はキャリアアドバイザーというのは大事なのではないかと思います。良質なキャリアアドバイザーがあって、日本の場合はなかなか主体的にキャリアを考えていく習慣がなかったものですから、転職するとか、機会があるとそういう形を持つのですけれども、なかなかそういうものがないものですから、今、キャリアドックというと既に制度は入っているのですけれども、こういうものをより進めていくようなやり方があるのではないかと、そんなイメージで考えています。

○高橋議長代理 追加ですが、教育プロバイダーとおっしゃいましたけれども、教育を提供する機関というのは、日本ではもうかなり育ってきているという理解でいいのでしょうか。その辺が心配なのです。

○山田副理事長 結構出てきているのではないかと。もっとこれはもちろんバリエーションとかということと言うと増やしていく必要があると思います。具体的なプロバイダーと言うと、具体的な名前を言うとなんかあれかもしれませんが、グロービスさんなどは結構

使われていますし、大学も専門職大学院、ここも徐々にこれをより企業のニーズに合う形で変えていき始めていると思います。これをもっと促進していくようなやり方はあると思います。質評価みたいなどころとか、ベストプラクティスを共有させていくような仕組みとか、そういう形でアメリカなどに比べるとまだまだ質、量ともに足りないと思うのですが、少しずつは出てきている。それをさらに成長させるようなインセンティブのつけ方はあるのではないかと思います。

○高橋議長代理 ありがとうございます。

○大槻座長 リカレントについては、前期に評価ですとかベストプラクティスについての拡充ということを我々も議論させていただきまして、そこはおっしゃるように、触れていただいた専門職大学院等々の在り方をこれから考えていくのだろうと思うのですが、おっしゃっていただいた中だと、キャリアアドバイザーの拡充というのと休暇ですね。これは私も非常に同感でございまして、説明の中にもあったように、その休暇のフレキシビリティが日本で少ないということが教育を受ける上でネックになっているのかなと思ったので、そこについて補足をさせていただいた次第です。ありがとうございます。

続きまして、菅原さん、お願いします。

○菅原委員 ありがとうございます。

鎌田先生、山田副理事長、どうもありがとうございました。とても勉強になりました。

まず鎌田先生に質問です。鎌田先生のおっしゃっていた多様なキャリアを摩擦なく移動するための制度は重要と思いました。これまでも政府から様々な制度やスキームはかなりの数が作られたと思いますが、それがなぜ機能しないとお考えでしょうか。沢山制度はありますが、トータルデザインができていないのではないかと。機能しない最大の原因は何でしょうか。また、円滑な移動をするためには、企業内労働市場と外部労働市場の垣根を下げることも必要と思いますが、この辺について何かお考えやアイデアがあれば教えてください。

山田副理事長には、若干ミクロな質問ですが、産業雇用安定センターは丁寧なサポートにより有効に機能してきたと思います。資料に、人事役員とか労組幹部OBをキャリア・アドバイザーとして有効活用をとの提案でしたが、優秀な高齢者の雇用としても有効だと思いますが、産業構造が変化し新しい産業、新しいスキルとかスキルの高度化の中でこういう方々で対応できるか。もちろん活用できる部分もあるのですが、この辺についてどうお考えでしょうか。また、私も自律的な労働者をどう増やすかが重要と思いますが、その際に現在の労働基準法、極端に言えば、管理職を含む全ての雇用者を一律の制度で対応することについてどうお考えかと。セーフティーネットは重要で、ミニマムのセーフティーネットはもちろん管理職も必要と思いますが、現行制度が自律的な労働者を成長させていくという意味においても適確なものとお考えでしょうか。最後に、スウェーデンはかなりの税などの負担もしながら、安心して学び働くなど生活できる社会保障制度や教育などインフラが充実しています。これらのサービスをするために大きな負担、潤沢な財源が

必要ですが、スウェーデンが機能している背景を教えてくださいと思います。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

では、鎌田さん、山田さんの順でお願いします。

○鎌田名誉教授 御質問ありがとうございます。

2つほど御質問をいただいて、1つ目はまず過去においてキャリアシフトといいますか、就業形態の移行に幾つか方策が講じられてきたのにうまくいかないのはなぜか、トータルなデザインを出すべきではないかという御質問であったと思いますが、私はまず実態として、実は転職はかなり増えてきているのだろうなと思っております。いわゆる中途採用と言われる人たちは、今や中小企業にとどまらず大企業においてもとりわけスペシャリスト型といいますか、そういった方たちの移動はかなり進んできているのだろうなと思っております。労働政策においても、もちろんそういったものを後押しするように転職支援ということで様々な方策を講じてきたことも事実であります。ただ、それを議論すると、とりわけ受け入れる側の企業の方たちがいつも心配されるのは、中途採用をする場合においても、一体どのように処遇すればいいのか。年齢がある程度ある人を優秀だということで受け入れる場合に、その企業の中で特に大企業の場合にどのように受け入れて処遇していけばいいのかというのは一つの課題だと。複線型ということで今は対応していると思うのですが、要するに、日本型雇用の一つの問題だと思っておりますが、年齢基準によって処遇が行われていることが実態としてある。これが大きなネックではないかと思っております。現在、募集、採用においては年齢による制限は原則禁止になっておりますけれども、それを処遇も含めて考えていく必要があるのではないかと。そうすると、転職ということも非常に大きな後押しになるのではないかと考えています。

一方で、非正規の人たちに関しては、先ほど申しましたけれども、我が国は企業内での職業訓練は非常に充実している、それはいいことなのですが、逆に言うと、そこから外れますと、年齢が若いうちはまだいいのですが、30を過ぎてくると完全に職業能力的に育成されないで終わってしまう状態になっている。そこを先ほど言いましたように、ステップアップをどう図るか、こういう人たちが働きながら自分たちのキャリアを自覚し、そして、どのように訓練を受けていくかということの本気でやっていく必要があるだろうと。それと同時に、非正規といっても中には非常に能力を持っている方が多いのです。そういう人たちをどう公正に評価するかということが大切だろうと思っております。

もう一つの御質問、内部労働市場と外部労働市場という分け方があって、外部労働市場と内部労働市場の垣根を低くするにはどうしたらいいのかという御質問で、これは今の話とも結びつくのですが、なかなか難しい課題があるのです。私はこう思っています。まずは今言ったように年齢基準で一定の処遇が行われている、それはそれで改善をしてほしいと思うのですが、外部労働市場がなかなかうまく進んでいないというか、今はかなり活発になっていますが、一つはそのプレーヤーというものの、職業仲介事業、雇用仲介事業、ハ

ローワーク、こういったものがもっともっと頑張らないと、そういうものの機能をもっと強化していくことによって外部労働市場が発達していくのではないかと思います。

これはもう皆さんもよく御存じだと思いますけれども、我が国の中では、民間の職業仲介事業は非常に今は発達しております、外国の様々な資本も入っておりますし、そういったところで、こういったところの活動を支援していくような形で、かつ現にある既存の職業仲介事業と新たな職業仲介事業が同じようなルールの下で整備された労働市場をつくっていくことが大切なのかと。そうすれば、外部労働市場が今よりももっと活躍し、そして、求職者にとっても信頼できるシステムになってくるのではないかと思います。一言で言うと、職業仲介事業、ハローワークの機能の強化を図っていくことがポイントであろうと思っています。

以上です。

○大槻座長 山田さん、お願いします。

○山田副理事長 1点目のキャリアコンサルに人事OBなどを使ったらいいのではないかと。ただ、確かに変化は激しいので、ここはどちらかというアウトプレースメントというか、現実にはこれから事業再編が起こって大手でということになってくるのは中高年の方が実際は多いと思うのです。その方がネックになっているのは、これまでのキャリアにこだわり過ぎている。それをこういう経験のある方で誰でもいいということではなくて、非常に人間性の豊かな人でないと駄目だと思うのですけれども、そういう考え方を少し修正していくという意味合いです。でも、もう一つのこれからの伴走型にキャリアアドバイスしていく若い方も含めてというのは、おっしゃったように様々な人がいないと、新しい考え方が入らないと駄目なので、ただ、OBの方でもそういうトレーニングなりを受けたときにそういう意識を持たれる方はやっていただくほうがいいのではないかと思います。

労働基準法は非常に大きな問題で、それは前半のほうで申し上げた、労働法は実際には対等という人は少ないので、絶対必要ですね。これは言うまでもない。ただ、これは一種のそういうことを前提にしているので自律的な人も生まれてこないという、非常にこの相互関係性があるわけです。だから、どちらが先かみたいな話になってしまうのです。ただ、なかなか現実にはいきなり、例えばヨーロッパでも労働時間の規制は基本的には適用されているわけです。ただ、管理職は当然外されている。プロの人たちもあるのですけれども、実は物すごくトップの人たちは事実上それは実態的にはないということを聞いたことがあります。だから、アメリカみたいに適用除外をつくっていくかという、日本はいきなりやれというのは難しいと思うのです。だから、一つはさっき申し上げたような裁量労働制みたいなものがまだルールとして粗いのだと思うのです。裁量といったときに、繰り返しになってしまうのですけれども、仕事量をある程度コントロールできないと、お客さんとの関係とか上司との関係ですね。こういうものをうまく何か仕組みをつくらないといけないので、そういうものを条件整備しながら少しずつ広げていく。実はもう一つ申し上げた、健全な労働組合であれば、労働組合で分権的につくれるという仕組みをつくる。

これでかなりバリエーションは広がるのです。スウェーデンはそういう国です。だから、北欧はうまくフレキシブルにやっているということなので、この問題はあまり前面に出てこなかったのですが、改めてその問題が出ているのではないかということです。

最後のスウェーデンは、ベースは日本と徹底的に違うのは、賃金がすごく上がっているということです。賃金が上がるので社会保険料とか税金も増えるのです。もう一つは、社会保障にしても今回でもたしかものすごくたくさんの高齢者の方が亡くなっているのですけれども、それは結構医療サービスが厳しいのです。だから、かなり実は歳出に関してのコントロールは利いている国です。これは国民性もありますから、日本でこれができるかというのはあるのですが、ですから、そこは全体として効率性を進めている、政府部門も徹底的に効率的にやりますし、しようとするし、企業部門も不採算事業を整理する、その代わり所得は上げていくと。その中で十分税金なり社会保険料で政府がファンドを持って分配していく。そういう仕組みは、これは小さいからできるという部分もあるのですけれども、そういうことを徹底してやっている。仕組みはそういうものをつくらないと、実際には実現は日本は簡単にできるという話ではないということだと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、島田さん、お願いします。

○島田専門委員 ありがとうございます。

鎌田先生、山田先生、どうも大変勉強させていただきました、ありがとうございます。

質問ですが、1点目は鎌田先生に対して2点なのですが、先ほどの御報告を聞いていると、どちらかというと教育訓練について、企業内での整備というところにかかなり重点を置かれていたように思うのですが、現実的に考えていったときに、特に中小企業になってくるとなかなか難しいのではないかと思います、そうなったときの企業を超えた仕組みということについてお考えはないか。それとの関連で、先ほどから出ていますが、私も教育訓練休暇というのは非常に重要だと思っております、その点はどのようにお考えかどのようにお考えかをお聞かせ願えればというのが1点目です。

2点目ですが、雇用保険と求職者支援の関係で御説明を頂戴したのですが、求職者支援制度が使いづらくなっている背景には、どうしても一方で生活支援ということがあって、その給付が伴うので、要するに、悪用を避けるというのでしょうか、そういう側面があるかと思うのですが、それを含めて今のような雇用保険ともう一つのセーフティーネットとしての求職者支援制度、その分け方で今後うまくいくのだろうか。全体的な見直しが必要ではないかという気もしているのですが、やや長期的な話にはなるのですが、あえて鎌田先生だからお聞きするのですが、何かお考えがあればと思いました。

山田先生には大変いろいろな角度からの御説明で勉強になったのですが、これも2点お聞きしたかったのは、一つは、おっしゃった方向性は非常に全部賛成なのですが、企業に閉じ込められていたものをどうやって外部に、市場と連結させていくか、そういう発想でのいろいろな御議論だったと思うのですが、鶏と卵みたいな話になってしまうのですが、

言わば順番としてどこからやっていけばブレークスルーできるのかというところを、アイデアがあればぜひお聞かせ願いたいということです。

それにも関連するのですが、先ほど、専門者集団あるいは大学の設置ということで、要するに、学位とか認定制度を企業の外につくってそれを入れていこうという、私も賛成なのですが、そのためにはある程度おっしゃったジョブ型のようなそれを認めてくれる制度がないとなかなか難しいのではないかと思います。そこら辺はどういう展望なのか。

私も大学にいるものですから、これからは大学院の時代だとか、専門職大学の時代だとか、専門職大学院だと随分やったのですけれども、あまりうまくいっていないのです。それは結局そこで学位を取っても企業で評価されないということがあるので、それはそもそも潜在的な能力で採っている今の採用制度にあるので、ハイブリッドとは言うのですが、そこら辺をどう置き換えていくのかという辺りです。これは時間があれば結構なのですが、補足的に言うと、今、専門職大学というものができたのですが、この枠組みの中でおっしゃった構想は吸収できるものなのかどうなのかという辺りも、もしお考えがあればと思います。よろしく願いいたします。

○大槻座長 ありがとうございます。

皆さんお気づきのとおり、予定の時間にほぼ近いのですけれども、少し延長をさせていただければと思いますので、よろしく願いします。

それでは、また鎌田先生、山田先生の順に御回答をお願いします。

○鎌田名誉教授 御質問ありがとうございます。

2点ほど御質問いただいたと思います。第1点目については、教育訓練休暇についてどのように考えるかということでありまして、これはもちろん言うまでもなく、ぜひ各企業において導入を図っていただきたいと思っておるのですけれども、ただ、実態としてなかなか進んでいないということがあります。とりわけ非正規の方たちに対する訓練休暇というのは、経済的に見ても、経済的に見てというのは、つまり長くその企業に残ってくれる人だから投資の意味もあるわけですが、非正規の場合にはなかなかそういうところでコストをかけづらい仕組みがあるということですので、私はしっかりまだ考えているわけではありませんけれども、そこはまさに非正規雇用の問題として何らかの特別な仕組みを考えていく必要があるのではないかと考えています。一般の正社員の方について言うと、まさに能力強化、能力の育成とそのコストということが、そこと経済的にはペイをするのかなと思いますけれども、非正規については少し根本的に考える必要があるのではないかと。

もう一つは、求職者支援との関係で雇用保険で賄うという制度をどう考えるか。これも一言で言うと、確かに島田先生がおっしゃっているように苦しい、非常にこのシステムをどこまで維持できるかというのは難しいという感じが今は私はしております。では、一般財源を含めてどのようにこの問題を整理していくのかということですが、私の今の考えでは、こういう広く非正規の人の職業訓練、それから、フリーランスの人を含めて、

今の企業による二事業の範囲内というのでは壁があるのではないかと考えていますので、そこはしっかりと長期的な課題ということになるとは思いますけれども、考え始める必要があるのではないかと考えております。

以上です。

○大槻座長 山田さん、お願いします。

○山田副理事長 ありがとうございます。

ブレークスルーというと、入り口と出口ではないかと。というのは、実際に入り口のところも少し変わってきているのではないかと。学生のほうの意識がかなり変わってきているので、ただ、気をつけないと駄目なのは、本当にジョブ型というか、ジョブ型という言葉は本当はよくないのしょうけれども、主体的なキャリア形成をしていくトップレベルの意識の高い学生さんというのは、それでキャリアを切り開いていけるとは思います。ただ、多くの方はそうではないので、そこは採用のほうもハイブリッドで考えるということではないか。特定の本当に学生時代に起業の経験があるとか、何か大学の特定の制度を企業と連携しながらつくって、いわゆる最近言われているジョブ型の採用というAIの技術者さんとか、そういう部分だと思えるのですけれども、そういうものをつくることによって入り口が少しずつ変わってくる。ただ、若い人の意識はもう一企業ですっと働くという気はなくなっていると思います。結果として長くいることはいいと思うのですが。

もう一つ、出口で、事実上は社会保障制度の限界などで長く働かざるを得なくなってくる中で、もう50代半ばぐらいになってくるといろいろなことをみんな考えるようになってきて、フリーランス、独立する人もいるし、そういう意味では少しずつそこが実は変わり始めているのではないかとこの感じがします。ですから、そういうものをサポートするような、いろいろなものを着実にいろいろな形で整備していくことで、私は楽観的かもしれませんが、少し変わり始めてきていると。ただ、逆に気になるのは、日本の強みである内部労働市場、逆のことを言うてしまうのですけれども、そういう部分を変な形で崩れないようにしていくことも大事で、若いときの技能形成としては、多くの方は企業内でしっかり働いていってちゃんとしたスキルを身につける。そういう意味では説明を省いたのですけれども、長期の雇用保障の強い部分は若いときはできるだけ残したほうがいいとは思いますが。そういうハイブリッドではないか。そこは補足なのではけれども、申し上げたいと思います。

大学と企業の関係は、一つはさっき申し上げたようなジョブ型の特定の技能を持つ若い人のコースみたいなものをつくっていくことがあるのではないかと。そうすると、企業も変わってくる。それと、まさに職業大学というか、専門職大学院というのも、こう言うところであれなのではけれども、私もたまたまある大学の講師などもやらせていただいている、当たり前なのではけれども、企業社会と大学社会は大分違うので、ここの橋渡しができる人材をもっと増やしていくということなのではないかと考えています。逆に大学のほうは必要以上に企業に寄っている部分もあると考えていて、大学の重要なのは決して直接的なスキ

ルではなくて根本的な考え方、それはもう大学の先生はそのように思われているのですけれども、全体の流れで結果的に流れていっている部分があるので、それは逆に両方を知っている人を増やしていくということなのではないかと。大学の先生も何かの機会で企業と関連する、あるいは実務家教員というの、実務を知っているだけではなくてアカデミックは何かということを理解している人が重要なのだと思うのです。そういう人材をつくっていくことがベースで、回り道なのですからけれども、結構大事なのではないかと。

職業大学院は、実際にはかつてあった介護系とか、バリエーションが少ないのだと思うのです。それはまた鶏が先か卵が先かで、企業側があまりそれに期待していないというがあるので、それも結局大学と企業の間を理解を深めていくということになってくるのではないかと。そんなことだと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。

島田先生、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

宇佐川さん、お願いします。

○宇佐川専門委員 時間をオーバーしてしまいまして、すみません。

質問を2点ほどさせていただきたいのですけれども、鎌田先生に御質問なのですが、まず1点目、先ほど、外部労働市場を発達させるためにフォーマット化の話があったかと思うのですが、求人や求職情報のある程度の平準化みたいなことを行う際に、どの辺りを平準化の対象項目にするとよろしかろうと考えられているか教えていただきたいです。その理由が、あまり標準化をし過ぎてしまうと、労働条件のデジタルな部分ですね。賃金であったり、時間であったりというのが一律で比較されて、むしろ中小企業であったりとか、比較的不人気と言われるような業界が外されてしまいかねない状況もありまして、リーズナブルな項目であったり範囲というのはどの辺りにあるのかを模索しております。

もう一点は、山田先生に、良い流動化を上げるため、つまり、賃金が上がるような転職であったりとか、成長産業に人を移すというときに、特に懸念として出ている警備であったり介護といった領域、あとは建設ですね。そこについては、業界団体の方々とも話をしていると、そういった業界の方ですね。介護報酬や1人工幾らといういわゆる業界慣習のために支払い賃金が上がらないので、ある程度年齢を経たとしても賃金が上げにくい構造にあると。こういった慣習なのか、介護報酬が頭打ちの原因をつくっているみたいな、そういったものを、労働生産性を上げていくのはもちろんなのですけれども、もう少し早い段階で改善していくいい方法があるかということをお教えいただければと思います。

○大槻座長 それでは、恐縮なのですが、御回答を簡潔にお願いできればと思います。

鎌田先生からお願いします。

○鎌田名誉教授 御質問ありがとうございます。

現在の雇用仲介事業で行っている様々な情報のフォーマットを平準化するといった場合に、どの範囲のことを考えているのかということではありますが、まずは法令で定めている労働条件等については、これは満たさなければいけないということでもありますけれども、

私がいろいろなものを見ていて感じるのは、直接の労働条件ではないけれども、雇用管理に関わる様々な事項、例を挙げると、研修制度だとか、そういったようなものがどのようになっているのか、あるいはその中でのよく言われるのですけれども、人物像といいますか、人物像がはっきり分かるような、ある程度分かるようなそういった項目をどのようにするのか。いろいろなものを見ると期待をする、自分たちが企業にとってどういう人材を必要としているのかということはいろいろな形で出されているわけでありますけれども、中にはよく分からない、これはネガティブな意味で言っているのですけれども、非常に漠然としたような人物像を出しているケースもありまして、そういったところをある程度平準化して、こういった雇用関連情報といいますか、労働条件の周辺にあるような情報で平準化できないかなと思っております。ただ、私も全て見ているわけではありませんので、そういったところはこれからよく調査をして考えていきたいと思っています。

以上です。

○大槻座長 山田さん、お願いします。

○山田副理事長 では、手短かに。これは産業政策などのほうになってくる、あるいは介護制度そのものですね。ただ、一つあるのは、マネジメント、経営の問題も結構あるのではないかと。例えば介護報酬なども、これは規制の問題とも重なっているのかもしれませんが、横出しとか、要は介護報酬から出ていく部分でもできるとなっているのですけれども、なかなかそれができない。そこを何とか、それは経営の問題もあるし、規制との関わりもあると思います。全体として、価格を少し良質なものをつくって量を小さくしていくという方向の、これは民間も企業も含めてそっちの方向に全体をデザインしていくことをやっていかないと駄目なのではないかと思っています。

以上です。

○宇佐川専門委員 ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、本日は御説明ありがとうございました。今後も引き続き議論をさせていただく中で、参考にさせていただきたいと思います。ありがとうございました。

○鎌田名誉教授 ありがとうございます。

○山田副理事長 ありがとうございます。

○大槻座長 これをもちまして、会議のほうは終了したいと思います。皆さん、お忙しい中ありがとうございました。