

グローバル J A P A N

— 2050 年 シミュレーションと総合戦略 —

一般社団法人 日本経済団体連合会

21 世紀政策研究所

グローバル J A P A N 特別委員会

2012 年 4 月 16 日

論点と提言①

女性と高齢者の労働参加、生涯を通じた人材力強化を促進せよ

- ・ 女性労働参加率を高めるため、同一キャリアでもライフサイクルに応じて労働時間が自由に選べるようにせよ
- ・ 非正規雇用の雇用安定補償と均衡処遇、無業者へのアクティベーション政策で貧困問題に対処せよ
- ・ 海外から高度人材を積極的に受け入れよ
- ・ 人材育成は会社（上司）の責任であり「現場」の経験を通じた訓練・能力開発を重視せよ

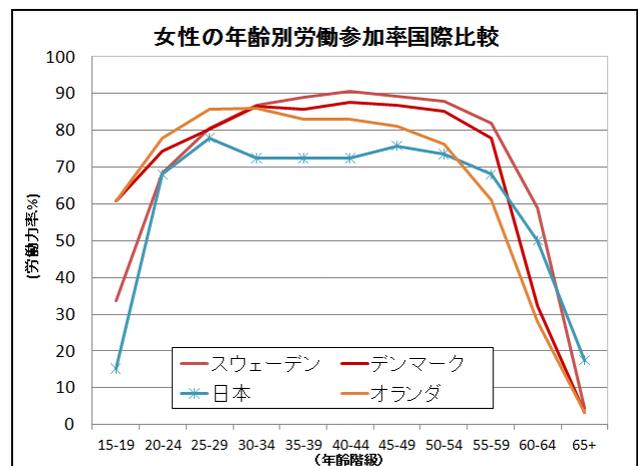
日本は、2050年までに労働力人口が2,000万人以上減少し、第2章でも示したように経済に大きなマイナスの影響を与えることが予想される（第2章シミュレーションP16参照）。労働参加率向上による「労働の量」の確保と、教育・訓練を通じた「労働の質」の向上が不可欠だが、課題は山積している。重い子育て・介護負担が女性の能力向上・発揮機会を妨げたり、労働市場からの退出を余儀なくさせ、また中高年や高齢者の持つ豊かな経験やスキルが必ずしも活かし切れていないのが現状である。女性、高齢者の活用、労働参加率の向上は急速な少子高齢化の悪影響（人口オーナス効果）を抑制するための「切り札」になる。

1. 女性・高齢者の社会進出促進と働き続けられる環境整備

女性の労働供給率の年齢別推移をみると、日本は典型的なM字型になっており、30～40代の労働力率が諸外国と比較しても低くなっている（図表4-1-1）。育児、介護などでキャリアが断絶すれば、そこで人材力向上もストップしてしまう。正社員であったとしても、再就職する場合、正社員での復帰は難しくなることが多く、それがその後の能力開発機会を狭めてしまうという問題がある。こうした離職を少なくし、オランダ、ひいては、北欧諸国の水準まで30、40代の女性の労働力率を高

めることができれば、少子高齢化によるマクロ経済への悪影響（人口オーナス効果）をかなり相殺することができる。そのためには、まず、オランダのように雇用者の希望で短時間とフルタイムをライフサイクルなどの事情に合わせて柔軟に選択できる仕組み（短時間正社員の活用）を導入する必要がある。また、保育所、保育ママなどの子育て支援サービスの徹底した充実、女性のみならず男性が育児・介護休業を取りやすい環境（休業時の所得補償拡大等）を整備すべきであり、将来的には北欧の環境に近づけていく努力が必要である。そのためには、政府や自治体が主体的に制度変更に取り組むべきである。

（図表4-1-1）
日本は30～40代の女性労働供給率の低いM字型



（資料）ILO, Economically Active Population, Estimates and Projections (6th edition, October 2011)

また、高齢者の労働参加の促進も重要である。日本の平均寿命は延びており、意欲・体力のある高齢者が働くことのできる社会への転換が不可欠となる。(例：千葉県柏市の生きがい就労事業、P 68 コラム (2) 参照)

2. 非正規雇用の雇用安定補償・均衡処遇と無業者の「アクティベーション」を通じた貧困対策の強化

「一億総中流」意識が強かった日本において貧困問題が徐々に表面化してきている。勤労者では男性では10人に一人、女性では7人に一人が相対的貧困層であり、生活保護受給者も過去最高の207万人(2011年10月時点)を突破している。日本の貧困の実態を国際比較すると、貧困世帯の8割が就業者のいる世帯で、その比率は諸外国よりもかなり高い。多くの先進国は無業が貧困の大きな問題だが、日本では働いても貧困から抜け出せないワーキング・プアの問題が深刻である。この問題に対しては、非正規雇用の中でも有期契約労働者の雇用安定、均衡処遇、訓練機会の付与、正規雇用への転換などの多面的な対処が必要である。特に、有期労働の「質」を向上させるという視点から、雇用不安定への補償については、契約終了時にそれまでの支払い賃金の一定割合(フランスでは10%)を支払う「契約終了手当」の導入を検討すべきである。また、均衡処遇を進めるために、ヨーロッパで一般的な「合理的理由のない不利益取り扱い禁止」の法的仕組みが必要である。さらに、低所得者を対象に「必要な人に必要な支援」という原則を徹底させるために給付付き税額控除の導入を進めるべきである(P65参照)。一方、日本の場合、無業の問題はそれほど深刻でなかったが、近年では失業者の中でも失業期間の長い長期失業者の割合が増えるとともに、リーマンショック以降、生活保護受給者の増加が目立っている。今後、長い目でみると、ワーキング・プアのみならず無業者をいかに就業させて貧困から脱却させるかが大きなテーマになるであろう。失業者に対

しては、生活保護へ極力入り込まないようにするだけでなく、近年、ヨーロッパで取り入れられ一定の成果を出している「アメ」(カウンセラーの定期的なインタビュー、職業訓練、職業斡旋)と「ムチ」(職業訓練などの義務付けと従わない場合の失業手当の支給額・期間削減)を使った就業インセンティブ向上策である「アクティベーション」政策を体系的に整備していく必要がある。現在の「求職者支援制度」も就労インセンティブを高める方向で見直すべきであろう。

3. 外国人の大胆な受け入れ

海外からの高度人材の受け入れについては、現在検討が進められているポイント制の導入などを通じて受け入れ基準の透明化を急ぎ、速やかに受入促進を図るべきである。現状では、日本は、高度人材の受け入れについて諸外国に比べて出遅れていることを踏まえると、家族・家事使用人の同伴許可など思い切った施策も検討すべきである。また、長期的には、今後の人口減少を踏まえれば、移民受け入れ基準の大幅な見直しなど大胆な開放も検討すべきである。

4. 企業内OJTの再評価：就業を通じた能力やスキルの向上

かつて日本の企業の競争力の源泉とも言われた「企業特殊な」(当該企業以外では通用しないような)人的資本・スキルは、日本的雇用システムの変容の中で否定的な評価を受けるようになった。一方、企業に囲い込まれずにキャリア・アップするためのどの企業でも通用するような「一般的な」人的資本・スキル取得の重要性が強調されることが多い。しかし、こうした認識が成果主義導入等も相まって上司の部下に対する育成への動機を弱めたことは否めない。就業を通じた「現場」での技能訓練、能力開発は企業の外での訓練よりは効果的であり、上司・先輩から部下・後輩への指導はいつの時代でも重要な人材力強化の方法である。