

## レ ジ ュ メ (就業化政策の効果の促進)

J I L P T 小 野 旭

### I 就業化のための共通な対応策

- ①教育訓練による就業能力の向上
- ②税制や社会保障制度は就業促進的かつ就業形態に対し中立的
- ③労働力需給調整機能の整備
- ④マクロ政策及び産業政策による就業機会の拡大

### II 個別的な対応策

#### II-1 若年者の場合

- ①若年者の現状
  - ・フリーターの中には正社員を希望するものが多い(図1)
  - ・卒業時の非正規雇用はその後反復される可能性がある(表1)
- ②政府の対応
  - ・最近の多面的な政策 → 2006年4月までの1年間に22.5万人の常用雇用を実現
- ③効果の促進
  - ・早期の対応策 学校が保有する卒業生の進路情報を就職支援に活用
  - ・反復者への対応 試行雇用による企業実習を先行させ、訓練生への評価に基づき必要な訓練を重点的に実施
  - ・実践的職業訓練と基礎能力強化とは二者択一の問題ではない

#### II-2 高齢者の場合

- ①高齢者の現状
  - ・他の国に比して日本の男子高齢者は就業意欲が高い
  - ・高い就業意欲は経済上の理由によるものが多い(図2)
- ②政府の対応
  - ・定年年齢(60歳)と年金支給開始年齢(段階的に65歳へ引上げ)とのギャップを埋めるため、65歳までの雇用継続の義務化
  - ・雇用継続時の賃金低下を緩和する制度としての高年齢雇用継続基本給付
  - ・「70歳まで働ける企業」の普及促進は2007年度の労働施策の1つ
- ③効果の促進
  - ・60歳以上の高齢者の職務遂行能力を認める企業は多い(表2)
  - ・高齢者への求人を増やすには(a)年功賃金体系から成果重視の体系へのシフト、(b)高齢者雇用を容易にする助成金制度の拡充、(c)勤務日数や労働時間の弾力化
  - ・高齢者の職務遂行能力に関して企業側の意識改革が必要

## II-3 女性の場合

### ①女性の現状

- ・ 出産1年前に有業であった女性の70%は出産半年後に無職に転じている(図3)
- ・ 女性の就業継続を困難にしている圧倒的理由は育児(図4)

### ②政府の対応

- ・ 育児休業を取得する女性が多いが、男性の取得率は1%に満たない
- ・ 政府は過去10年間に保育所受入児童数を40万人増加、しかし待機児童の問題は依然として解消されていない
- ・ 男女雇用機会均等法は女性の管理職を増加させ、かれらの就業意欲を高める。ただし管理職の多くは男性が占めている

### ③効果の促進

- ・ 育児休業制度、親族援助、夫の育児参加等は、単独では出産後の女性の就業率を高める効果がない
- ・ 女性の継続就業には、育児休業制度と保育サービスあるいは育児休業制度と親族援助のように、諸要因の組み合わせが必要 → 保育所受入児童数の増加が不可欠
- ・ ゆとりある生活、仕事から離れた女性への職業訓練、就業形態の自由選択制度の導入、短時間正社員制度の導入、その前提としての均衡処遇等、ワークライフバランスの視点に立つ対応策が必要

## III 政策的対応が労働力人口に与える影響

### ・ 2つの仮説的ケースの比較

「労働力参加が進まないケース」(性別・年齢別労働力率が2004年と同じ場合)

「労働力参加が進むケース」(回帰モデルの政策変数に目標値を代入して推計)

- ・ 人口減少の影響は大きく、長期的に労働力人口の減少は不可避。ただし、「労働力参加が進むケース」では、さまざまな対応策の実施により「労働市場への参加が進まないケース」と比較すると、2015年で300万人、2030年で510万人の労働力人口の増加が予測されている(図5)

## IV 労働需要との結合

- ・ 政府の巨額な負債のため財政支出には厳しい制約 → 需要創出策としては、地域提案型雇用創造促進事業や助成金の重点配分を前提とする地域雇用開発が重要
- ・ 労働需要の拡大は就業形態の自発的選択を可能とし、ワークライフバランスに向けた制度改革を容易にするなどの、派生的効果をもっている