

# 成熟社会における経済活性化と多様化する雇用への対応

～ 経済・産業・雇用に関する調査会 2年目の活動～

第二特別調査室 まえだ やすのぶ  
前田 泰伸

## 1. はじめに

経済・産業・雇用に関する調査会は、平成16年10月に設置され、同年11月に調査項目を「成熟社会における経済活性化と多様化する雇用への対応」と決定し、3年間にわたる調査を開始した。

2年目に当たる本年度については、第163回国会において、経済・産業・雇用に関する実情調査のため、ハローワーク新宿の視察を行った。さらに、第164回国会においては、「経済及び所得格差問題」、「日本経済のグローバル化への対応」、「団塊世代の退職による経済・産業・雇用への影響」、「高齢者雇用の在り方」及び「女性雇用をめぐる課題」の5テーマについて、それぞれ参考人から意見を聴取し、質疑を行った。その後、2年目の中間報告を取りまとめるに当たって、各会派からの意見表明及び委員間の意見交換を行った。また、平成18年2月16日及び17日の両日、経済・産業・雇用に関する実情調査のため、愛知県に委員派遣を行い、3月1日に派遣委員からその報告を聴取した。

なお、平成17年11月23日から12月1日までオランダ王国及び英国における経済活性化及び雇用政策に関する実情調査等のため両国を訪れた海外派遣議員から、平成18年2月8日にその報告を聴取した。

本調査会は、このような調査を踏まえ、非正規雇用、高齢者雇用、女性雇用など多様化する雇用への対応についての提言を含む中間報告を取りまとめ、6月2日、これを議長に提出し、同月7日には、広中和歌子調査会長が本会議において報告を行った。

以下、2年目の調査の概要と「提言」について紹介する。

## 2. 参考人からの意見聴取・質疑

2月15日の調査会では、経済及び所得格差問題について、参考人三菱UFJ証券株式会社チーフエコノミスト水野和夫君、東京学芸大学教育学部教授山田昌弘君及び独立行政法人労働政策研究・研修機構労働経済分析研究部門研究員勇上和史君から、グローバル化と格差拡大、企業利潤と雇用者報酬、広がる地域格差、希望と格差の関係、生活の見通しの不安定化が若者に与える影響、低所得層の動向等について意見が述べられ、格差を埋めるための若者に対する教育の在り方、先進各国におけるグローバル化・IT化を背景とした格差拡大の共通性、希望格差社会の状況と抱える問題、地域により経済波及効果の違いが現れる理由、勝ち組・負け組というとらえ方に対する若者の意識等について質疑を行った。

2月22日の調査会では、日本経済のグローバル化への対応について、参考人大阪大学

社会経済研究所教授小野善康君、株式会社野村資本市場研究所シニアフェロー関志雄君及び同志社大学大学院ビジネス研究科教授浜矩子君から、グローバル化と産業構造の激変、景気と為替レートの調整機能、現段階の中国経済、日中間の競合・補完関係、弱者のもたれあいの無極化、デフレ対インフレ及び平等対格差等の「綱引き」等について意見が述べられ、今後の日本の資本市場、大中華圏（グレイターチャイナ）の経済協力と我が国への影響、グローバル経済下における効果的な需要喚起策、日本経済のローカル化に向けた政策の切り口等について質疑を行った。

3月1日の調査会では、団塊世代の退職による経済・産業・雇用への影響について、参考人シャープ株式会社代表取締役専務取締役人事本部長熊谷祥彦君、株式会社ニッセイ基礎研究所経済調査部門シニアエコノミスト斎藤太郎君、NPO法人ニッポン・アクティブライフ・クラブ会長高畑敬一君及び国際基督教大学教養学部教授八代尚宏君から、技術の伝承と「匠」制度、団塊世代の退職が労働市場に与える影響、高齢者の継続雇用の現状、エイジレスの発想の必要性、働く能力と意欲を持つ高齢者の積極的活用、高齢化対応型の社会等について意見が述べられ、高齢者が元気に一生を送るための政策についての見解、「匠」制度の効用及び影響、同一労働同一賃金の原則をホワイトカラーに適用するためのポイント、非正規雇用の状況と技能伝承への対応、定年の定めのない制度を導入するための方策等について質疑を行った。

4月5日の調査会では、高齢者雇用の在り方について、参考人株式会社リクルートワークス研究所所長大久保幸夫君、一橋大学大学院経済学研究科教授大橋勇雄君及び株式会社前川製作所取締役会長島賀哲夫君から、改正高年齢者雇用安定法の課題、高齢者のための就労モデル、高齢者の就業状態、高齢者雇用の問題と対応、「定年ゼロ」制度の概要、仕事を長く続けるための心掛け等について意見が述べられ、改正高年齢者雇用安定法による希望者全員の雇用確保の可能性、高齢者が安価な労働力とならないための方策、企業が「定年ゼロ」制度を導入していく上で留意すべき点、高齢者雇用に対する阻害要因と対策、我が国における年齢差別禁止法制化の具体的方策等について質疑を行った。

4月19日の調査会では、女性雇用をめぐる課題について、参考人株式会社イー・ウーマン代表取締役社長・株式会社ユニカルインターナショナル代表取締役社長佐々木かをり君、昭和女子大学副学長・理事坂東眞理子君及び学習院大学経済学部教授脇坂明君から、女性雇用の制度面・意識面・情報面の課題、女性の管理職・経営者の少なさと非正規社員の増大、女性の高度専門職の少なさと職種・職域の偏り、ファミリー・フレンドリー企業の意義、女性雇用と企業の生産性等について意見が述べられ、小規模企業における育児休業時等の代替要員確保の可能性、間接差別の禁止についての見解、保育サービス充実等の子育てに対する政策的対応、中高年女性の再就職支援の課題、先進国間のワーク・ライフ・バランスの違い等について質疑を行った。

### 3. 意見表明及び意見交換

5月10日の調査会では、各会派からの意見表明及び委員間の意見交換が行われた。各会派を代表して、若年層の格差・地域間格差等の格差問題への対応、グローバル時代にお

ける競争力の維持・向上策、若年層における経済・所得格差の縮小の必要性、教育格差是正の観点からの所得再配分の検討、同一労働同一賃金の立場からの短時間勤務制度等の活用、アジアとの連携を深めるために経済のローカル化を進める必要性、正規雇用と非正規雇用の間のような格差の是正、高齢者雇用における希望者全員の雇用確保、男女雇用平等法の制定及び育児・介護休業法改正の必要性、年金制度を始めとする社会保障制度の改善等について意見が表明された。その後、委員から、正規・非正規雇用の賃金格差の早急な是正、雇用分野の規制緩和による労働条件への悪影響、冷戦構造の崩壊やIT革命後における経済社会の質的な変容、教育の複線化及び産学連携の推進、産業分野としての「環境」への取組、21世紀が心の時代であることを踏まえた社会・家族の在り方、職場の働き方における共同作業・連帯の重要性等について意見が述べられた。

#### 4. 多様化する雇用への対応についての提言

上記のような議論を踏まえ、中間報告においては、多様化する雇用への対応について、以下の提言を行った。

バブル崩壊後の長期にわたる景気低迷を背景とした企業の総人件費抑制策、職業観や就労意識の変化等に伴い、近年就業形態が大きく変化しており、非正規雇用の雇用者全体に占める比率は、昭和59年の15.3%から平成17年には32.6%と2倍以上に拡大している。

これらの非正規雇用と正規雇用との間には、大きな賃金格差が生じており、最近論議が起きている所得格差拡大の一つの要因とも言われている。また、若年層の所得の二極化による晩婚化・非婚化の進行は出生率の更なる低下をもたらす懸念が強い。パート社員もかつては補助的な業務が中心であったが、最近では正社員と同程度の業務を行っている例が少なくなり、非正規雇用の増大、団塊世代の退職等により技術の伝承問題も課題となっている。

さらに、大都市圏と地方の経済的格差も懸念されている。

一方、既に人口減少時代に入った我が国においては、将来的に労働力不足を来すことが予想されている。このためにも、高齢者や女性の労働力を活用する必要があるが、高齢者や女性の雇用をめぐるには、様々な問題が生じていることも事実である。とりわけ、高齢者雇用では、年金支給開始年齢の引上げと雇用の継続問題等、また、女性雇用では仕事と家庭・育児の両立、男女間の賃金格差問題等が課題となっている。

これらの点にかんがみ、政府及び関係者においては、その趣旨を十分に理解され、以下の事項についてその実現が図られるよう要請する。

- 一、正規雇用と非正規雇用との格差の実態把握に努めるとともに、多様な働き方を提供し多くの労働者に雇用の機会を与える短時間正社員制度の導入を促進させること。
- 一、景気が拡大する中で正規雇用の採用を拡大するとともに、非正規雇用から正規雇用への登用を積極的に行うこと。

- 一、「同一価値労働同一賃金」の考え方も踏まえつつ、正規雇用と非正規雇用の賃金格差等の是正に努めること。
- 一、大都市圏と地方の地域間格差から派生する雇用状況等に関する格差を是正するよう努めること。
- 一、社会保険料を負担しなければならない事業者が保険料を支払っていない場合には、従来以上に厳しく対応すること。
- 一、改正高年齢者雇用安定法の施行に際しては、九割以上の企業が継続雇用制度を導入する予定であるが、高齢者の雇用確保が適切に行われるよう十分に指導・監督すること。また、高齢者に配慮した職場環境の改善を図ること。
- 一、だれもが年齢にかかわらず、能力を發揮して働くことのできる、いわゆるエイジフリー社会を目指すよう努めること。
- 一、依然として多くの待機児童を抱えている実態を踏まえ、保育所の整備について一層推進するとともに、放課後児童対策を拡充・強化すること。
- 一、仕事と家庭・育児の両立を支援するため、制度・施策の整備・充実を図るとともに、家庭における男女の役割分担を始めとする男性側の理解、協力及び責任が不可欠なことから、そのための一層の啓発を行うこと。
- 一、男女雇用機会均等法の基本理念を踏まえつつ、男女間の賃金格差等の是正に努めること。

今回の提言は、非正規雇用、高齢者雇用、女性雇用など多様化する雇用への対応について行われた。これらの問題については、制度面だけでなく意識にかかわるものとして、政府、企業を含めた国民的な議論、コンセンサスが求められている。成熟社会における雇用の在り方の観点から、これらの提言の実現が図られるとともに、提言が国民的なコンセンサス形成の契機となることが期待される。