

社会環境の変化を踏まえたキャリア形成の強化と雇用関係制度の見直しについて

東京大学 社会科学研究所 教授 水町 勇一郎

早稲田大学 法学学術院 教授 島田 陽一

慶応義塾大学大学院 政策・メディア研究科 特別招聘教授 夏野 剛

1. 現状と課題

○社会環境の変化

- ・ 少子化に伴う労働力人口の減少（特に若年者労働力の減少）
- ・ 高齢化の進展に伴う高齢労働者の増加
- ・ 技術革新等による環境変化のグローバル化・高速化
- ・ デジタル化、プラットフォーム化による就業形態の多様化
- ・ 将来的には AI、ロボットの活用による雇用を巡る環境変化
- ・ 新型コロナウイルス感染症拡大等に伴うテレワークの拡大

○日本の雇用関係・制度の抱える課題

- ・ 内部労働市場における正社員中心の人材育成システムの機能不全
- ・ デジタル時代にマッチした専門性の高い人材の育成
- ・ 社会環境の急速な変化に対応したキャリアの転換へのサポート
- ・ 長期化する職業人生を踏まえた雇用のあり方の柔軟化と一定の安定性確保
- ・ 時間で測ることを原則とする雇用関係制度の限界

⇒ 労働者・企業が働き方・雇用に求めるニーズの多様化に対応しつつ、経済・社会のデジタル化・グローバル化に対応した新たな価値を創造し、生産性を高めていける人材の育成が必要。

内部労働市場における正社員を中心とした人材育成の限界に対応し、外部労働市場の活用や社会の変化に即応した専門的能力の育成を図るとともに、多様な環境に置かれている人びとに対しても、それぞれの人が長期化する職業人生のなかで自律的・主体的にキャリアの形成や転換を図ることを可能とする仕組みとすることが重要。

雇用法制全般について、グローバル化、デジタル化の進展に伴う雇用環境の大幅な変化を踏まえた、抜本的な見直しの議論を行うことが必要。

2. 問題解決に向けた政策の方向性

○ (1) 多様な働き手に対し、市場や社会の急速な変化に即した能力の育成を図るための職業訓練・教育訓練機会の提供

- ・ ① 各種の職業訓練・教育訓練・リカレント教育制度について、多様なニーズに応えられるよう、抜本的な見直しを行う。従来から実施している制度について、講義の質、効果、波及効果、費用対効果を高める観点から、検証を行う。同時に、オンラインでの受講を最大限活用することにより、講義内容の質の向上、受講者の拡大を図り、費用対効果の高い制度とする。
 - 長期化する職業人生、デジタル化の進展を踏まえ、高齢者及び将来の高齢者に対する教育訓練・リカレント教育の充実を早い段階から実施する。
 - 公的職業訓練についてオンライン訓練の活用等をさらに推進する。教育訓練・リカレント教育の分野においても、オンラインを最大限活用する。
- ・ ② 正社員のみならず、フリーランサーや非正規労働者の多様な人びとが社会のニーズに即応した教育訓練の機会を得られるように、現行求職者支援制度や雇用保険の一般教育訓練給付・専門実践教育訓練給付等の適用対象の拡大や新たな制度整備・メニューの拡充を行う。
 - 求職者支援訓練制度に関する特例措置（訓練期間や出席要件の柔軟化など）について実施状況等を踏まえた検討の上、制度見直しを実施する。

○ (2) 柔軟なキャリア形成のための自律的・主体的なキャリア形成の支援と職業生活の安定を図るためのセーフティネットの整備

- ・ ① 職業人生の長期化のなかで各人が自律的・主体的な学習を行うことを促す。このため、キャリアに関する専門的・実践的な研修等の充実、企業内外の労働市場の接続を意識した各企業におけるキャリア研修等の推進、職業能力・キャリアの見える化促進等の措置を行う。
 - キャリア整理の啓蒙・進め方や自主的な能力開発・向上ニーズに即した制度等の認識を進めるため、ガイドラインの策定を行う。
 - キャリアコンサルタントの質の向上に向け、実践的知識、経験修得のための環境整備について検討を行う。
 - ジョブカード制度について、企業内・外を問わずキャリアの棚卸しやキャリアコンサルティングで有効活用できるよう、現制度の検証、制度の改善等を図る。
 - 正社員のみならず非正規労働者等も含め、在職者が自発的な学習を行うことができるよう、教育訓練休暇制度の導入促進のための方策を検討する。

- ・ ② 雇用と待遇を維持した形での在籍型出向の活用や副業・兼業のさらなる推進によって、長期にわたる職業生活の安定を図りつつ、働き手にとり複線的なキャリア形成・能力開発等の機会が充実するよう、問題点の検討を踏まえた政策的支援等を行う。
 - 今般のコロナ禍を踏まえ、雇用維持を主眼として行われている在籍型出向について、事例の収集・共有等を図ると共に、キャリア形成・能力開発への効果を調査、把握し、かかる観点での促進を検討する。
 - 労働者が、副業・兼業を通じて、自らのキャリア形成を図っていけるよう、企業における取組も含め、更なる環境整備を行う。
- ・ ③ フリーランサーと正社員との社会保障格差を踏まえ、今後の災害補償等をはじめとした社会保険制度の在り方について幅広く検討が必要。
 - 今般のコロナ禍を踏まえ、フリーランスも含めた多様な働き手に対する社会保障制度の在り方について中長期的に、検証・検討を進める。
- ・ ④ 雇用仲介事業によるキャリアのマッチングが適正に促されるよう制度の整備が必要。
 - 働き手・雇用仲介事業者が多様化する中、その実態を踏まえつつ外部労働市場が適切に機能するよう制度の在り方を検討する。

○ (3) 時間で測ることを原則とする制度など雇用関係制度の見直し

- ・ ① 社会経済環境の変化を踏まえ、裁量労働制・適用除外制等の労働時間法制を含む労働法制全般について雇用慣行の変化も視野に入れながら、包括的に議論を行い、グローバル化、デジタル化にマッチし、雇用側、労働側双方にとって利益となる見直しを行うべき。
- ・ ② 企業においてジョブ型雇用の視点を取り入れるところも増えてきている。今後、様々な取組が進められる中で、現行の労働法制や雇用慣行との関係で整理すべき論点が生じてくることも予想され、そういった論点に対しても的確に対応していく必要がある。

以上