

自己紹介

わが国の雇用問題 ～若年者雇用を中心に～

日本大学准教授
安藤至大
2012年7月24日

1

- 日本大学大学院総合科学研究科准教授
- 研究：労働経済学，契約理論，法と経済学
- 教育：社会人大学院生への経済学教育
- 公職：内閣府規制改革会議専門委員
- 他にマンションの管理規約検討会（国土交通省）など制度設計に関する仕事

2

自己紹介

- その他の活動
 - 日経新聞の経済教室
 - 労働関係の記事を5回執筆
 - 労使の自治，長時間労働，雇用の多様化，少人数教育，高齢者継続雇用
 - NHK（Eテレ）「オイコノミア」講師

3

本日の内容

1. 雇用環境の現状と先行きをどう見るか
2. これからの雇用ルールについて考える

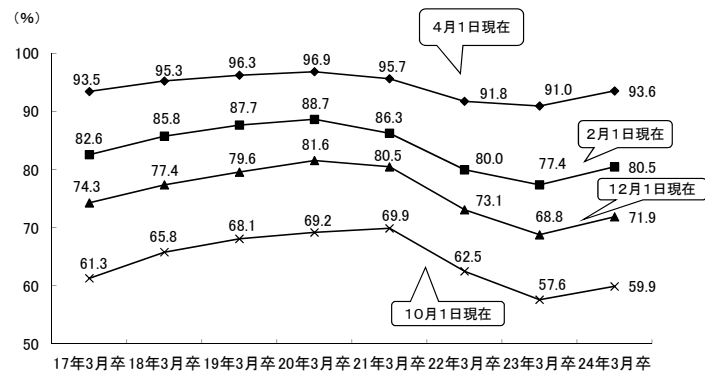
4

1-1

我が国の雇用の現状

5

就職内定率の推移(大卒)



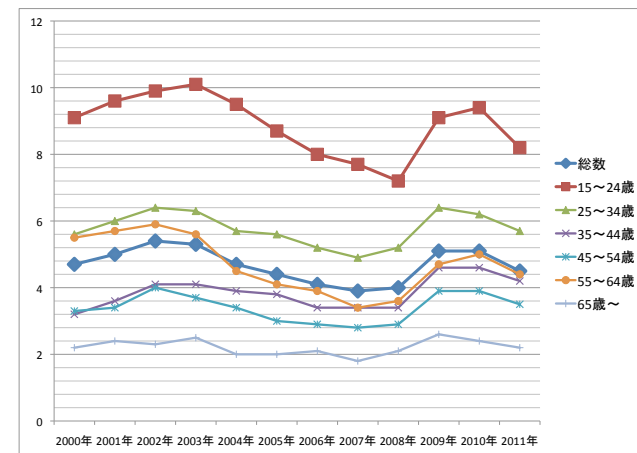
出典：厚生労働省平成23年度「大学等卒業者の就職状況調査」

7

大学生の就職内定率 と若年失業率

6

若年失業率の変化



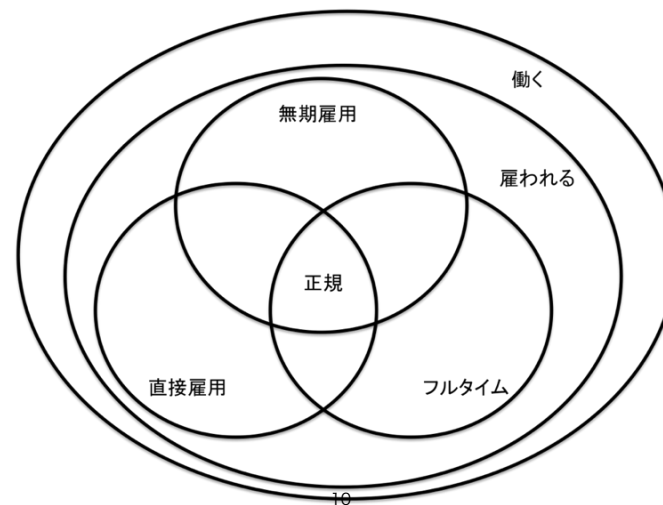
年齢階級別完全失業率（出典：総務省「労働力調査」）

8

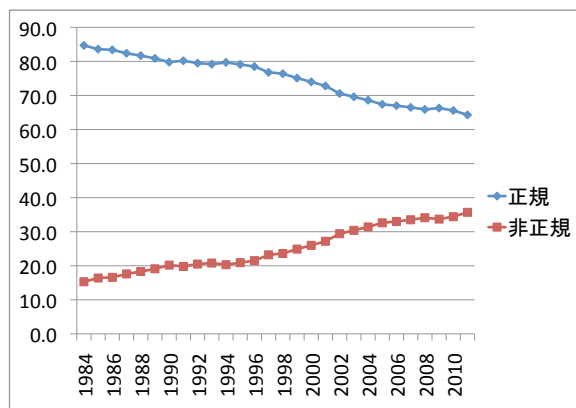
非正規雇用の増加

9

非正規には7種類ある



非正規雇用の増加



出典：総務省「労働力調査」

11

非正規が増えた理由

- 使用者側の理由
 - 産業構造の転換スピードが加速
 - 求められる労働者像の変化：パソコンと補完的な仕事か代替的か
- 労働者側の理由
 - 働き方を会社に全面委任できなくなった
- 高齢化も要因の一つ

12

企業はなぜ正社員として雇わないのか？

- 長期雇用には企業側にもメリットがある
 - 最適リスク分担, 企業特殊的投資, 広範な人事権
 - これらのメリットを享受することが難しくなった
- 経済環境等の先の見通しが悪くなれば, 長期雇用は難しくなる

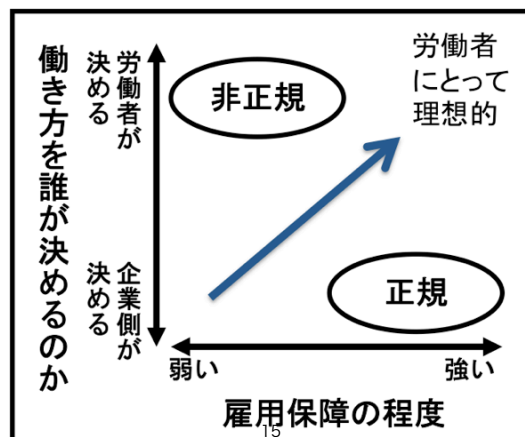
13

正規雇用が良いとは
限らないことに注意

14

正規と非正規の関係

正規と非正規は上下ではなく一長一短の関係



15

1-2
今後の見通し

16

今後の見通し

- このまま雇用が二極化したままだと、短期契約(原則3年まで)がより増加する
- 加えて、法改正の動きもある
 - 有期は5年で無期への転換が可能とする法改正→5年弱で入れ替える？
 - 高齢者の継続雇用制度の義務化→若年層を雇わなくなる？

17

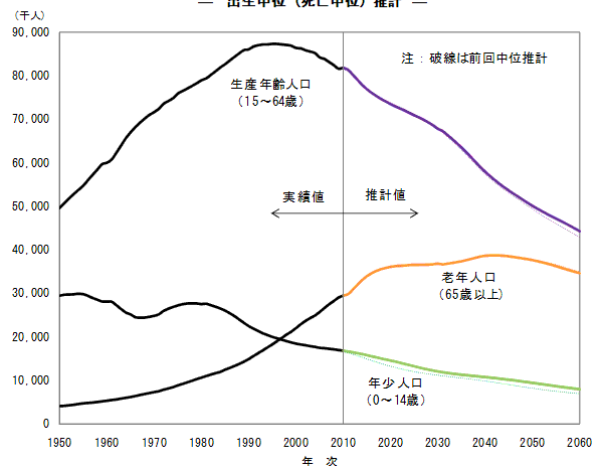
今後の見通し

- ほぼ確実に起こるのは、生産年齢人口(15-64歳)の減少
- 10年毎に1000万人ずつ減る
- 今は人手が余っているが、中期的には人手不足が起こる
- 長期的視野に立った人材育成と引き止め策が重要になる

18

生産年齢人口の減少

図1-3 年齢3区分別人口の推移
— 出生中位(死亡中位)推計 —



出典：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」

2

これからの雇用ルール

20

現状のままでは
問題があることまでは
共通理解

21

主要国の失業率

単位：%

	日	韓	米	加	英	独	伊	仏
2007年	3.9	3.2	4.6	6.0	5.3	8.7	6.1	8.0
2008年	4.0	3.2	5.8	6.1	5.7	7.5	6.7	7.4
2009年	5.1	3.6	9.3	8.3	7.7	7.8	7.8	9.1
2010年	5.1	3.7	9.6	8.0	7.8	7.1	8.4	9.4
2011年	4.6	3.4	8.9	7.4	8.1	5.9	8.4	9.3

23

それでは欧米が参考になるのか？

22

主要国の失業率

- わが国15～24歳の若年失業率：9.1%
- 米17.6%, 英18.9%, 仏22.8%
- 実は日本は優等生
- アメリカの真似やヨーロッパの真似をすれば問題が解決するわけではない

24

最近良く耳にする対策 には効果があるのか？

25

高齢者の継続雇用

- 高齢者が若者の仕事を奪うのか？
 - これまでも継続雇用は一定程度行われてきた
 - 定年延長ではなく継続雇用
 - 労働条件はゼロベースで設定可
 - 競合するのは、おそらく非正規

27

高齢者の継続雇用に 反対する意見

26

高齢者の継続雇用

- 仕事を増やすことが第一
 - しかし適切に配分することも重要
- 働くことには様々な効果がある
 - 賃金を得ること
 - 稼得能力（＝人的資本）の維持向上
- 現時点で同じ能力であるなら、先が長い若者を雇うことが社会全体に有益

28

解雇規制の緩和を 主張する意見

29

解雇規制の緩和

- 解雇は雇用契約の一方的な解消なので規制されて当然という考え方もある
- 原則3年までの短期か定年までの長期雇用かという極端な二択である現行ルール
 - このとき整理解雇が必要になり、一定の条件で認められる
- 整理解雇法理は整理解雇を規制しない

31

解雇規制の緩和

- 雇用の流動化と解雇規制の緩和が必要とする声強い
- しかし今のままだと放っておいても流動化して短期雇用ばかりになる
- 既存の長期雇用契約と新規契約を分けて考えることも必要

30

解雇規制の緩和

- 本当に必要なのは解雇規制の緩和ではなく明確化、そして二極化した雇用形態の多様化
 - 中小企業での実態にも注意
- 雇用形態の多様化は、より安定した雇用を実現するための取り組み
 - このとき解雇規制は強化される

32

これからの働き方と 必要な取り組み

33

これからの働き方

- 契約の多様化：ステップアップとステップダウンが可能になる
 - 一部は新卒時から長期雇用
 - ある程度の割合はステップアップ型
 - 残りは安定型：ただし非正規でも共働きならばそれなりに生活できる社会

34

必要な取り組み

- 雇用形態を多様化することで、一社での長期雇用のみを目指すのではなく、結果として仕事が途切れない環境へ
- 企業への雇用の強制ではなく、教育訓練の充実を図る
- 高齢者の継続雇用を優先するのではなく、少なくとも同程度以上に若者の就職を支援する
- 人手不足に備えて、女性や高齢者の活躍を阻害している要因を取り除く

35

これからの労働法制

36

これからの労働法制

- 根拠とデータに基づく規制
- 人間の限定合理性を理由とする規制：
長時間労働の直接規制
- 既存の長期雇用契約はある程度は保護
する一方で、労働条件の不利益変更は
認める
- 守れるルールにして守らせることが重要