

## Bグループ 研究報告書 サマリー

## 国際競争力

## ～次世代を生き抜くための、雇用と解雇のかたち～

## 1. 解決すべき課題

- (1) 国際競争力ランキング (WEF 2017) における「雇用と解雇制度の柔軟性」の日本の順位は 99 位。国際競争力低下の背景には、固定的な雇用・解雇制度がある。
- (2) 人生 100 年時代を迎え、マルチステージの人生計画が必要になっている。

## 2. 問題意識

- (1) 技術革新のスピードが高まり、経済成長をリードする産業の入れ替わりが激しい昨今において、固定的な日本の雇用・解雇制度は適合しないのではないかと。
- (2) 「失業しても怖くない」環境を整え、流動性を高めるという考え方が不可欠なのではないか。

## 3. 現在みられる課題解決策とその問題点

## (1) 解雇の金銭解決制度

容易に「雇用の不安定性と表裏一体」、「一部の労働者を一定金額と引き換えに解雇できる」との批判大。

## (2) リカレント教育

フルタイムで取り組むケースは稀。リカレントとマッチングが分離しているため、転職者に対する「次の仕事」を意識した教育が行われていない。

## (3) ハロートレーニング (公的職業訓練)

雇用保険の受給資格が必要など、対象者が限られ、また就職先が専門職に限定的で、正社員としての就職が少ない。

⇒ 国際競争力の高いデンマークで実現している、雇用の流動性 (フレキシビリティ) と失業しても怖くないこと (セキュリティ) を両立させた雇用・解雇制度「**フレキシキュリティ**」を参考に、失業前よりも賃金が高く、生活の質を向上させる就業につながる「**夢を失わない失業**」を実現し、日本の国際競争力向上につなげたい。

## 4. グループとして考える課題解決策と、課題解決までの道筋

以下に掲げる改革を「夢を失わない失業」改革関連法案として提言

◆ セキュリティ① **正規雇用者以外も加入できる労働組合母体の雇用保険制度**

複数労働組合を母体とする失業金庫を複数設立し、雇用保険の保険者を国から失業金庫に移行する。失業金庫は、非正規雇用者も含め自由に加入、脱退できる仕組みとし、また、十分なスキル形成を目的に、支給期間を最長 2 年間に長期化する。

◆ セキュリティ② **失業者が迷わない「マッチング型リカレント教育」**

労働者の経験、スキル等から教育内容と教育機関を決定 (前期マッチング)。教育結果を踏まえ企業とのマッチング (後期マッチング: 企業内インターン) に移行。

◆ フレキシビリティ① **労使協議により期限を決定する「期限付き雇用制度」**

雇用期間に期限を設ける。40 歳定年制をベースとしながら、産業構造の変化の速度は分野ごとに異なるため、労使参加の会議にて協議したうえで期限を決定する。

◆ フレキシビリティ② **解雇と雇用の両輪を回す「中途採用割合の下限設定」**

労働者の需要サイドである企業に対し、中途採用者割合の下限を設定し、失業者を含めた中途採用への需要を拡大させる。

## 5. 課題解決策の効果・副作用・残された課題

効果①: 衰退産業から成長産業への労働力移動などを通し、労働生産性の向上が達成され、日本の国際競争力が再び向上する。

効果②: 長寿化や産業構造の変化に対応するマルチステージの人生設計が可能。

副作用: セキュリティの拡充が、就業意欲を削ぎ、失業が長期化する可能性がある。

残された課題: 欧州では、長期間にわたり育まれた国と国民との信頼関係のもとに、成り立っている制度が多い。日本は異なる社会的背景を有している。