

使用者の立場から



平田 充

ご紹介いただきました平田です。よろしく申し上げます。お配りしている資料は、報告書のポイントを私なりに要約したものと理解していただければと思っています。

そういう意味で1番の背景と討議のポイントは、これまでご説明があったとおりですので、ここは省略したいと思います。

2番目の報告書のポイントです。今回の議題、議論をどう理解し、今後の政策への反映、経済界としてどう受け止めているかということについて申し上げたいと思います。再三ご説明があったとおり、ILO総会にはいろいろな国が集まっていますので、共通の認識もなかなか難しい中での議論だったと理解しています。当然のことですが、教育、訓練の質的向上を基礎として、国際レベル、国レベル、地方レベルで発展戦略を描いていくという基本認識は、日本の使用者としても違和感はありません。雇用を生むのはまさに企業であって、そのためにイノベーションの促進も必要ですし、特にこれから人口の減少、特に労働力人口が減少していきますので、生産性の向上も非常に大切だと思っています。また、企業の発展等の好循環を生むことが大事ですので、報告書の基本的認識については違和感がないところです。

それから、報告書においては、労使の役割について、実際には「社会パートナー」という表現ですが、いくつか指摘されています。学校教育から労働市場への円滑な移行を支援することは、これまで日本においてもいろいろ議論をされているところだと思います。さかのぼりますと、2003年に、省庁横断的に政策をパッケージ化して「若者自立・挑戦プラン」としてまとめられました。そこでは労働市場での円滑な移行も含めて進められてきましたので、報告書の指摘は容易に理解できると思います。

ただし、発展途上国も含め、いろいろな国が参加していることもあり、「インフォーマル経済」や「コア技能」の表現については、日本の文脈に置き換えたときに少し理解が難しいところもあります。例えばですが、フリーター、社会人基礎力、もしくは非正規雇用など、そういった形で読み替えてこの報告書を読み進めていけば妥当ではないかと私どもとして理解しています。

報告書のポイントを5点にわたって整理しています。少し意識している部分もあるのかもしれませんが

*平田充（ひらた・みつる） 日本経済団体連合会労政第一本部雇用管理グループ副長

1994年日本経営者団体連盟に入職。日経連タイムス記者、労働政策本部雇用・労務管理グループ副参事などを経て現職。

せんが、それぞれについてどう評価し、どう理解しているかということをつけ加えておきたいと思っています。

まず(1)です。「技能開発は企業の生産性、持続可能性の向上に加え、労働条件、労働者のエンプロイアビリティ向上には不可欠な要素である」ことには全く異論がないところです。多くの企業は、不断に人材育成や能力開発に取り組んでいるのは皆さんもご承知のとおりだと思っています。

先ほどご指摘がございましたけれども、日本の労働市場における採用慣行は、新卒の一括採用で会社に入って教育を受けることを一つの特徴としています。あとで小杉先生の資料にもありますが、学校での教育とはあまり関係がなく、企業に多くの人材育成が期待されているところです。ゆえに、うまく新卒一括採用で労働市場に参加できなかった層については、政策できちんと対応していかなければならないと思っています。労働市場が今までのままということであれば、好不況の波によって、特定の世代が大きな影響を受けるということが、今後も起こり得ることは十分に念頭に置かなければなりません。

大切なことはコアスキル等を含めて継続的な教育です。ここは雇用労働政策だけでは受けきれないところなのかもしれません。文部科学行政などを含めて省庁一体的に進めていかなければならないと思っております。

それから(2)は職場での技能開発に対する経済的支援についてです。これは現在でもさまざまな助成金があります。教育訓練を行う企業を支援するか、もしくは自ら取り組む労働者を支援するか、もしくは失業者へのセーフティネットとしての職業訓練というのが、基本的な日本の能力開発の仕組みだと思っています。企業が人材育成の大部分を担っているのであれば、そこへの経済的支援は大事だと思います。

費用の負担については、いろいろな意見があると思いますが、セーフティネットの部分は無料というのは異論のないところですし、実際、日本でもそうになっています。企業は自社の競争力の強化のために、効果的かつ効率的に人材投資をします。生涯学習を含めて全部企業の負担であるという現実とそぐわないと思います。ちなみに、雇用対策を含め、事業主のみの負担による雇用保険二事業により、さまざまな能力開発が実施されているのは事実です。繰り返しになりますが、ILO総会にはさまざまな国が参加しており、発展途上国も含め全体を考えれば、企業が費用を負担すべきという主張が労働組合などからあること自体は理解できなくはありません。

それから職場に学ぶ文化を醸成することは、各企業が自己啓発も含めていろいろな形で奨励していると思います。特に日本の雇用の仕組み、すなわち60歳定年で、産業構造が変われば、教育訓練し、配転もしながら雇用を維持してきたことを考えれば、これまで継続的に取り組んできたことだと思います。余談になるのかもしれませんが、現在、事業主には高年齢者雇用安定法により、2013年までに65歳までの雇用確保措置が義務付けられています。実態をヒアリングしてみますと、60歳以降も活躍してもらうために60歳定年前を教育訓練の機会だととらえているという企業もあります。

先ほど松原さんの資料の中で少し説明がりましたが、企業はさまざまな形で能力開発に協力しており、新しいものとしてジョブ・カード制度のようなものが出てきました。繰り返しになりますが、人材育成の多くを企業が担っているからこそ、企業でのOJTを通じて訓練が必要で、だからジョブ・カード制度が設計されたと思っています。まさにこれからの制度であって、今後の発展を

期待したいと思っています。

(4) の技能への需給のミスマッチは、恒常的な失業を生み出すという点です。適切な訓練を提供できるように政府は労働市場をきちんと観察しながら、かつ現在でもそうですが、すぐ提供できない訓練については民間機関を活用することが必要だと思っています。

(5) の省庁間の連携が必要ということは当たり前のことです。報告書の中では「科学技術庁を所管する省庁」と書かれていましたが、将来的な労働への需要を考えれば、こういった観点からの連携も大事だと思っています。また、報告書では「企業は重要な責任を負っている」という指摘がありますが、すでにいろいろ取組みが進んでいるのが実態です。インターンシップの受け入れ、もしくは学校の先生を企業に受け入れるなど、少しずつ進めていくしかないと思います。立場を離れての全くの私見ですが、全ての学校の先生がキャリアコンサルタントの資格を取るなども検討に値するのではないかと思います。社会の変化が激しいのは言うまでもありません。少し僭越かもしれませんが、まさに学校の先生も変化への対応という意味で能力開発が必要だと思っています。

以上がおおむね私からの報告としたいと思いますが、最後に、先ほど教育訓練投資が減っているのご指摘がございましたので、補っておきたいと思います。いろいろな統計や見方があると思いますが、OJTを通じておおくの教育訓練を行っているということであれば、教える人の人件費等を含め、その費用はなかなか統計上表れにくいのではないかと思います。指摘しておきたいと思います。

与えられた時間より少し早いかもしれませんが、取り急ぎ私からの説明はこれで終わりにしまして、足りない部分は質疑応答で補いたいと思います。ご清聴どうもありがとうございました。

●敗戦直後の政治・社会運動の黎明期をリアルに描き出す、共同研究の成果

「戦後革新勢力」の源流

占領前期政治・社会運動史論 1945-1948

法政大学大原社会問題研究所／五十嵐 仁編 A5判上製・3900円（税別）

敗戦直後の食糧闘争から社会党の結成・共産党の公然化や、それとの関連で発展していく労働・農民運動。さらに、青年・学生、女性運動の展開…戦後革新運動の黎明期を史実に基づいて解きおこす。

大月書店 〒113-0033 東京都文京区本郷2-11-9 / 電話 03-3813-4651 (代表)
<http://www.otsukishoten.co.jp/>