

「失業なき労働移動」を考える



鶴 光太郎
慶應義塾大学大学院商学研究科
教授

「失業なき労働移動」を目指した雇用制度改革

安倍政権では発足当初から主として産業競争力会議、規制改革会議を舞台に、雇用制度改革が検討され、様々な分野の改革が提言されてきた。こうした検討も3年目を迎え、岩盤規制といわれた雇用制度改革も節目の時を迎えつつある。本稿では、第一次安倍政権発足当初の雇用制度改革のキーワードであった「失業なき労働移動」に再び焦点を当てて、その方策を考えてみたい。

労働・雇用面から経済成長への貢献を考える場合、まずは、労働力の量と質（人的資本）を高めることである。一方、労働資源の再配分も成長への貢献は大きいことを忘れてはならない。低生産性の部門から高生産性の部門に労働者が移動すれば、経済全体の生産性が高まり、成長が加速することになる。一方、労働移動が活発になればその過程で摩擦的な失業は発生するにはある程度やむを得ない。しかし、「失業なき労働移動」はそうした失業を最小限にしながら、労働移動を促進することを狙いとしていたといえる。

労働移動支援助成金の登場

そうした目標の下で、産業競争力会議から鳴り物入りで登場したのが労働移動支援助成金制度である。これは事業規模の縮小等で離職を余儀なくされる労働者に対して再就職支

援を行う事業主や当該労働者を受け入れて訓練を行う事業主に対して費用の一部を助成することにより、対象労働者の「失業な労働移動」の実現を支援し、雇用の安定を図ることを目的とした制度である。

一方、従来、雇用に関わる助成金といえば、従来、雇用調整助成金が大きな役割を果たしてきた。これは、経営不振等のときに労働者を解雇せずに休業または出向を実施する事業主に対して休業手当、賃金または出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成を行うものである。つまり、不況期に雇用保蔵を行う企業に補助金を出す仕組みである。特に、リーマンショック後の2009年度には支給額が前年から10倍以上膨らみ、特に、正規雇用の失業抑制に大きな効果を挙げたとされている。

「労働移動支援助成金」はこうした従来の雇用調整助成金の予算が縮小するなかで大幅に増加しており、雇用・労働政策の「雇用維持型から労働移動支援型への転換」として一躍脚光を浴びたのである。

「失業前提の労働移動」

しかし、制度の運用が進む中で、労働移動支援助成金についても大きな問題を抱えていることが明らかになってきた。それは、「失業なき労働移動」を実現するための制度であったにもかかわらず、「失業前提の労働移動」

になってしまっていることだ。

この助成金を使う場合、事業規模の縮小が前提となっているため当然、当該企業は経営難に陥っている。助成金を受けるためには解雇等の離職の1か月前までに対象者を決め、再就職援助計画を作成すればよい。このため、離職した者は所属した企業から委託された民間の再就職支援会社から再就職の支援を受けるものの、離職して再就職先を探すためすぐ転職先が見つかるわけではない。そこで対象となった離職者が6か月以内で再就職が実現できれば所属していた企業には助成金が支払われる仕組みとなっている(45歳以上は9か月以内)。つまり、6か月から9か月は失業期間が存在することを初めから容認している仕組みなのである。経営が苦しい企業は余剰人員を長くかかえている余裕はなく、まさに、「はきだす」という形になれば、「失業を前提とした労働移動」になってしまうのはやむを得ないであろう。

新たな転職支援制度に向けて

こうした状況を踏まえて、規制改革会議が去る3月25日に公表した意見¹で、現在の労働移動支援助成金の枠組みを使いながらも、真の意味で「失業なき労働移動」を実現するような仕組みを提案している。

具体的には、事業規模の縮小がなくとも、事業転換・再編・高度化の場合には、この支援金が利用できることを明確にすることだ。そのような場合、企業は必ずしも経営難に陥っているわけではないので、離職予定者を少なくとも6か月程度は企業の中で抱え、転職支援やスキル形成を行うことは可能になる。

こうした準備期間を設ければ、離職と同時に転職することも可能になる。離職後、例えば、1か月以内に再就職が実現できれば助成

金を企業に支払うようにすれば、企業側も失業期間が最小限になるように、早期に再就職支援を行うインセンティブも生まれてくると考えられる。

一方、この新たな転職支援制度の適用を受けても運悪く離職と同時に再就職できず、失業する者もでてくるかもしれない。その場合、自己都合で離職を決めた労働者も雇用保険の失業等の給付においては解雇された者と同様、すぐ受給できるような仕組みにすることが望ましいと考えられる。

新たな転職支援制度は、従来の制度が整理解雇などを主な対象としていたこととは異なり、双方の合意解約で離職することが主体となると考えられる。その際、適切な合意が担保されるような仕組みへの配慮も重要だ。

技術革新のスピードが加速し、グローバル化の中での競争環境が激変する中で、企業は常に既存の事業部門の再編・高度化への対応を迫られている。事業を閉鎖するにではないが、これまでとは異なる技術やニーズに対応するためには、「戦力外」となる労働者もでてくることになる。これは彼らの能力や適格性に問題があるのではなく、スキルのミスマッチが発生していると考えべきである。

そうした人々は別の会社で自分の能力やスキルを活かすことは十分可能であるし、そうした働き手に転職やスキルアップのため支援を行う期間を十分設け、失業を経ないスムーズな転職を実現していくことが重要である。

最後に研究という視点からみると、従来型の日本的な雇用システムの中で転職の実態把握の重要性に対する一般的な認識は十分とはいえなかった。その中で、リクルートワークス研究所がこれまでも転職について多面的な分析を行ってきたことを高く評価したいが、引き続き地道なデータや事例収集を通じて、転職支援の在り方に直結するような分析が進められることを期待したい。

¹ 「多様な働き方を実現する規制改革に関する意見」
(2015/03/25 規制改革会議)