

若年労働者の雇用対策について¹

千葉大学 大石亜希子研究会 労働分科会

伊藤彩夏

鈴木朝子

鈴木久美子

緑川遼太

2010年12月

¹本稿は、2010年12月11日、12日に開催される、ISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2010」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、大石亜希子准教授（千葉大学）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

若年労働者の雇用対策について

2010年12月

要約

本稿では、若年労働者の失業対策について、社会保険料の一部免除を行う政策を提言する。現在若年層に対する雇用対策として数多くの施策が行われているが、その効果については疑問が残るものが多い。また、施策の多さが予算の無駄を生んでいるという問題も指摘されてきた。既存の施策と比較して、より包括的かつ効果の見える雇用対策を行う必要がある。本稿では、企業が正社員（期間の定めのない労働者）として雇い入れること控える原因として社会保険料に注目し、29歳以下を対象にその一部を一定期間免除することによって企業の若年労働者に対する需要を高めることを提言する。

第1章では、「就業構造基本調査」や「学校基本調査」から現在の若年失業問題を考察し、その問題点や、現行制度の持つ課題について検討する。データから近年の若年失業率の上昇、就業率の低下を確認し、それに対する既存の政策の効果に対する疑問、非正規労働者の社会保険料免除に関して指摘する。

第2章では、若年失業に対する先行研究を取り上げ、考察する。若年期のフリーター経験がその後の所得や就労状況について与える影響については酒井・樋口（2005）が、学校卒業時点での不況が、その後の雇用改善を困難にしている状況については太田・玄田・近藤（2007）が、不本意に非正規社員として働いている若者の数の増加については、周（2008）が論じている。さらに、後述の生涯ベースでの社会保険料の推計方法については、本章で紹介するナショナルミニマム研究会（2010）の就業訓練の費用対効果の推計方法を参考にしている。

第3章では、失業の要因分析をするため UV 分析を行い、近年の若年労働者の失業が需要不足による部分が大きいことを示す。また、現行の施策の理論的枠組みから問題点を指摘し、加えて社会保険料免除による労働需要の増加を示す。さらに、正社員として働いた場合と正社員以外として働いた場合の2つのモデルから、社会保険料収入、税収入と年金、医療費の支出を生涯にわたって計算した結果、正社員として働いたほうが正社員以外として働いたよりもより多くの収入が見込めることが分かり、社会保険料免除の可能性を示している。

第4章では、第3章までの議論を踏まえた上で、実際に社会保険料を免除した場合どれだけの若年雇用の効果が見込めるかについて検討し、政策提言を行う。

目次

はじめに

第1章 現状・問題意識

- 第1節 若年失業の現状
- 第2節 若年失業はなぜ問題か
- 第3節 問題の所在

第2章 先行研究

- 第1節 先行研究
- 第2節 政策提言の方向性

第3章 分析

- 第1節 現状分析
 - 第1項 若年失業の原因
 - 第2項 若年雇用対策の現状・問題点
- 第2節 現在の施策の理論的枠組み
- 第3節 社会保険料免除の可能性
 - 第1項 育児休業制度について
 - 第2項 生涯社会保険料・税拠出と受給の試算

第4章 政策提言

- 第1節 政策提言
- 第2節 政策の内容
- 第3節 政策提言の課題

先行論文・参考文献・データ出典

はじめに

若年層の失業の問題が取り上げられるようになって久しい。総務省統計局の「労働力調査」によれば、15歳から24歳までの年齢層の失業率は、2000年に初めて10%台を記録して以来その水準を維持し続けている。若年失業の問題は、かつては自らの意思でフリーターや無業を選択する若者が増えているという文脈で論じられることが多かった。しかし、現在では主に景気低迷による企業業績の悪化、既存社員の雇用維持による若年労働力需要の減退、雇用のミスマッチとの関連で取り上げられることが多い。2008年の金融危機の影響を受け学生の就職内定率が急落している現状を考慮すると、若年失業の背景に景気の悪化があると考えられる。

そもそも若年失業が問題になるのはなぜか、一つ目には、人的資本の蓄積がなされないことが挙げられる。若年期に就業できないとその後のスキル形成が困難となり、さらに就業機会に恵まれなくなる。結果、フリーターがフルタイムでの職に就くことができない状況になってしまう可能性がある。二つ目には、ワーキングプアの問題が挙げられる。前述のとおりフリーターが増加し就職できない状況になれば、生活保護の最低所得水準を下回る収入しか得られない。また、教育訓練にも恵まれないため、さらに就業が困難になってしまう。三つ目には、現役世代が高齢者を支えられなくなることである。高齢者が増加し現役世代の負担が増える中で、所得の低いフリーターの増加は社会保険料や税収の減少につながる。そのため、今後増加する高齢者を支援していく十分な財源が確保できなくなる。

現在、若者に対する就業支援は政府によって行われているが、その数が多いため全体像を把握しにくい。そのなかで非正規労働者を常時雇用するための支援策もとられてきたが、そもそも非正規労働者は賃金が低く、また一定条件の下では雇用保険料、社会保険料を負担せず¹という制度枠組みは温存されているため、現状に大きな変化をもたらすに至っていない。

そこで本稿では、29歳以下の正社員以外で雇用されていた若者（失業者含む）を正社員（期間の定めのない労働者）として雇い入れた場合、社会保険料の本人負担・事業主負担を3年間免除することを提言する。免除期間の社会保険料は国が負担することになるが、正規雇用が増え、期間後に社会保険料を納めることにより、全体として納付される社会保険料はプラスとなる。また、総花的になってしまった諸施策と比べ、助成金のような細かな制約の必要が無く施策をすぐに始めることができる。社会保険料負担という労働者、企業両方のハードルを下げることで、正規雇用を増加させることが目的である。

具体的には、生涯ベースでの社会保険料、税金、医療費、年金給付額等を割り出し、その結果から社会保険料の免除期間を設けた結果を考察する。そして若年雇用対策に割り当てられている予算を参考に、免除期間を設けた場合の正社員雇用の増加量を求める。計算方法はナショナルミニマム研究会「貧困・格差に起因する経済的損失の推計」作業チームによる「中間報告貧困層に対する積極的就労支援対策の効果の推計」を参考にし、「賃金構造基本調査」、

¹非正規労働者の場合、労働時間とその事業所における一般労働者の3/4以上である場合に厚生年金が適用され、31日以上の雇用見込みがあり、かつ1週間当たりの所定労働時間が20時間以上である場合、雇用保険が適用される。

「学校基本調査」などのデータを用い推計する。計算結果をもとに、雇用増加量の見込みや国の免除費用の回収可能性を踏まえたうえで政策提言を行う。

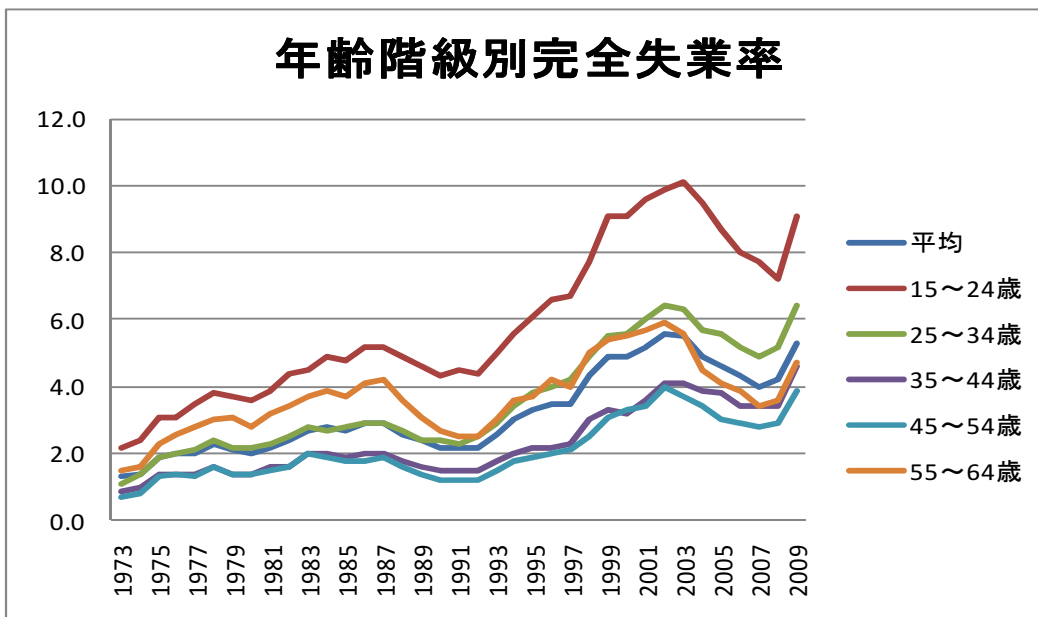
第1章 現状・問題意識

第1節 若年失業の現状

2008年にアメリカで起きた金融危機から日本経済は低迷している。それに伴い、派遣切りや新卒内定取り消しなど雇用をとりまく情勢は悪化した。

総務省統計局の「労働力調査」によれば、2010年6月の若年層（15～24歳）の完全失業率は前月の10.5%から上昇し11.1%となった。これは、2003年3月の10.8%を超え、過去最高の数値である。若年層の失業率は1989年以降急激に上昇してきた。2003年を境にここ数年は減少傾向にあったが、昨年の金融危機の影響もあり昨年度は9.1%と前年と比べて2%近く上昇した。その伸び率は平均値の上昇率1.1%を上回る値である。（図1）

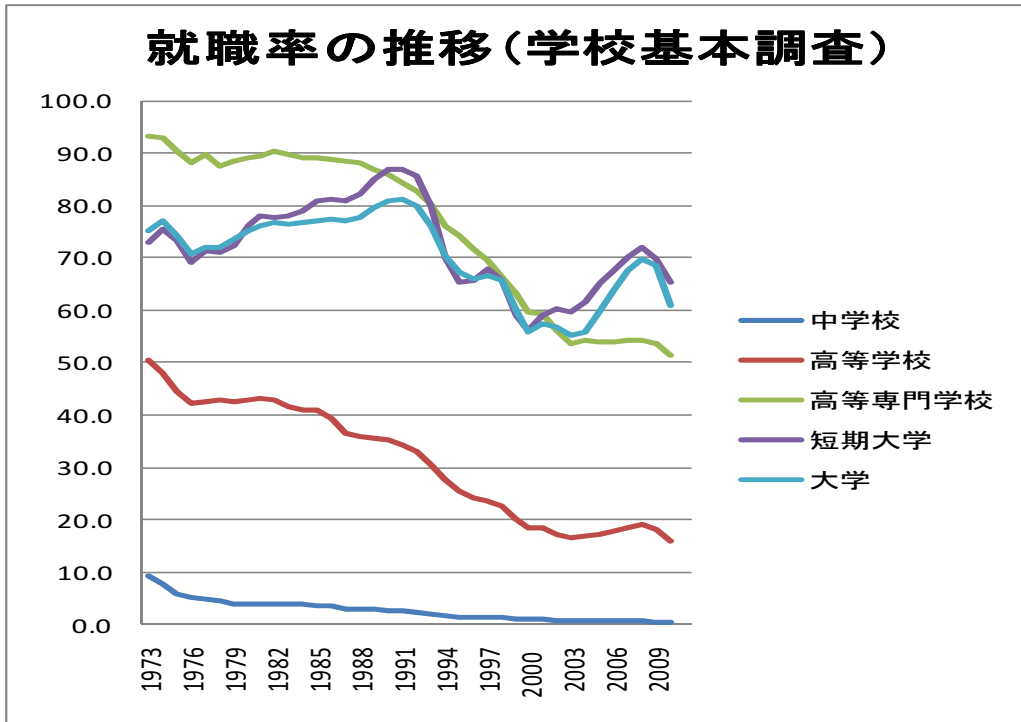
図 1



出所： 総務省統計局「労働力調査」より作成

また、同様に就職率も急激な悪化を見せている。文部科学省の2010年の「学校基本調査」の速報値によれば、大学卒の就職率は前年より7.6ポイント低い60.8%となり、短期大学卒の就職率も前年より4.7ポイント低い65.2%となった。就職率もまた、失業率の上昇に伴って平成に入ってから急激に下落している。そして就職率は2003年以降回復傾向にあり、2009年から再び下落したのも失業率の推移と同様である。（図2）

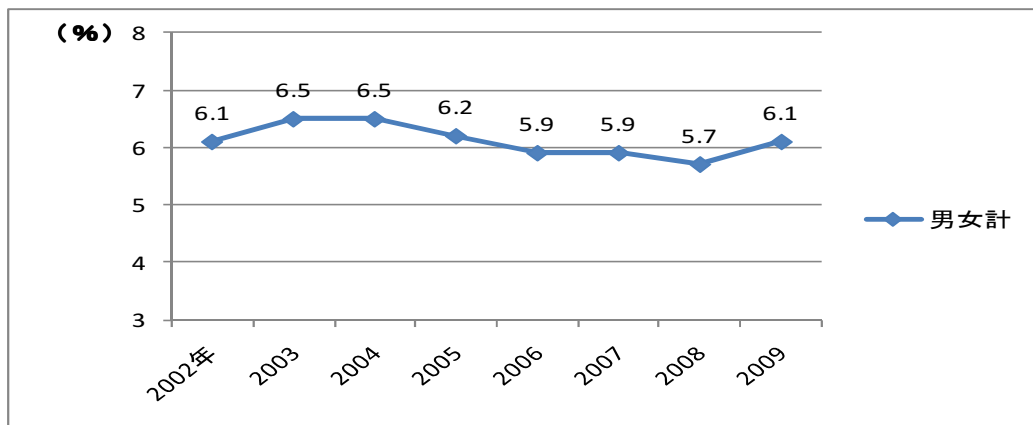
図 2



出所： 文部科学省「学校基本調査」より作成

また、若年層に占めるフリーターの割合が増えている。総務省統計局の「労働力調査」によると、「若年層のパート・アルバイト及びその希望者」（いわゆるフリーター）¹の若年層人口に占める割合は6.1%(2009)と、前年に比べ0.4ポイントの上昇となった。(図3)

図3 若年層人口に占めるフリーターの割合



出所：総務省統計局「平成 21 年 労働力調査年報」より作成

¹ 「若年層のパート・アルバイト及びその希望者」は年齢が15歳から34歳までで、男性は卒業者、女性は卒業で未婚の者のうち以下の者としている。①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者③非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者。(厚生労働省定義)

若年層の失業が発生する原因として、主に (1) 景気低迷による企業業績の悪化、(2) すでに雇っている社員の雇用維持による、企業の若年層に対する労働力需要の減退 (3) 雇用のミスマッチ問題の 3 つがあげられる。(3) に関しては、企業が高いスキルや職業能力を求めるのに対し、求職者である若者がそれに応じたスキルが身につけていないことが問題となり、これまでもいくつかの施策が行われてきた。しかし、それによる具体的な成果は未だ表れていない。また、失業の要因分析の手法である UV 分析を行ったところ、若年層ではミスマッチ失業が多く発生していることに加え、近年では金融危機の影響により (1) の要因が大きく働いていることが分かる。

第2節 若年失業はなぜ問題か

若年層の雇用情勢は悪化していることが確認できたが、若者の失業はなぜ問題となるのだろうか。若年失業の問題点の一つ目は、人的資本の蓄積がなされないということである。労働者の技能は職場内訓練によって効率的に向上する。若いうちに雇われないとスキルを向上させる機会に恵まれず、生産性が低いままなので、その後に正社員となることは困難である。人の一生のうちで、技能や技術を最も効率的に吸収できるのは若年期である。このように大切な若年期を失業状態で過ごす者が多くなれば、人的資本の水準が長期的に低迷し、将来の経済成長にマイナスの影響を与える可能性がある。

若年期に職業能力が身に付かないとフリーターが増加し、それに伴い、働いても生活保護の定める最低所得水準を下回る所得しか得られないというワーキングプア¹問題が発生する。これが若年失業の問題点の二つ目である。総務省統計局の「労働力調査詳細集計（平成21年）」によると、正規、非正規の職員・従業員別に仕事からの年間収入階級別割合（標準級間隔100万円）は、男性の正規の職員・従業員は300～399万円が2009年平均で20.2%と最も高く、次いで400～499万円が17.1%、200～299万円が15.4%である。一方、非正規の職員・従業員は100～199万円が30.6%と最も高く、次いで100万円未満が25.9%と、正規職員と比べて年間収入の低い層に多く分布していることが分かる。このように年収の低い層の増加が雇用者の格差拡大の要因となっているのである。ワーキングプアとなっている人は教育訓練の機会がないので、年齢が高くなるほどフリーターから抜けるのは困難になると考えられる。機会に恵まれないがために働くことができないのであれば、それは本人にとって大きな不利益であるし、社会にとっての損失ともなる。

三つ目は人口減少・労働力人口減少の社会において、現役世代が高齢者を支えられなくなるということである。「日本の将来推計人口（平成18年12月推計）」の中位推計（出生中位・死亡中位）のなかの年齢4区分別の人口規模及び全体に占める割合の推移をみると、まず年少人口（0～19歳）では、2010年の2,254万人から、2030年には1,550万人となり、総人口に占める割合は、17.7%から13.5%となる。生産年齢人口（20～64歳）については、2010年の7,522万人から2030年には6,305万人となり、総人口に占める割合は、59.1%から54.7%となる。老年人口（65歳以上）については、2010年の2,941万人から2030年には3,667万人となり、総人口に占める割合は、23.1%から31.8%に達する。つまり、現在は現役世代2.5人で1人の高齢者を支えているが、2030年には現役世代1.7人で1人の高齢者を支えなければならないと推計される。

¹日本において議論されているワーキングプアの定義は曖昧である。単に低賃金労働者と見ている場合もあれば、貧困ラインを生活保護水準と定め、その水準以下で働く労働者と定義する場合もある。駒村康平(2007)「ワーキングプア・ボダーライン層と生活保護制度改革の動向」『日本労働研究雑誌』No. 563

このように人口減少や高齢者の増加によって、相対的に生産年齢人口が減少するなかで、現役世代が高齢者を支える負担も大きくなる。さらに、生産年齢人口の減少に伴い、出生数の減少による若年労働者の減少なども予想される。社会保障制度の支え手として、現役世代が働いて社会保険料や税金を納めていかないと社会保障財政が維持できなくなる恐れがある。このような背景から、特に若者など働く意欲のある全ての者の労働市場への参加を実現するための仕組みが必要である。

第3節 問題の所在

若年失業者の問題が認識されるようになり、政府は対策に乗り出した。それらの対策はどのようなものだろうか。今までの政府の施策について概観してみる。

表 1 2002年～2010年の主な施策に関して

2002	未就職卒業者就職緊急支援事業
2004	ジョブカフェの設置(若者のためのワンストップサービスセンター) YES-プログラム(事業仕分けにより平成 21 年度で終了)
2005	ハローワークによるフリーター常時雇用支援事業 若者自立・挑戦プラン
2007	改正雇用対策法により経験能力評価基準を初めて作成・公表 (フリーター等の能力の適切な評価)
2009	訓練期間中の生活保障給付制度(技能者育成資金制度)の拡充 緊急雇用対策本部の設置 雇用調整助成金の要件緩和 雇用創出の基金による事業 (ふるさと雇用再生特別基金事業、緊急雇用創出事業、重点分野効用創造事業) 緊急人材育成・就職支援基金による職業訓練、再就職、生活への総合的な支援
2010	新卒者体験雇用事業を拡充 新卒者雇用・特命チーム設置 追加経済対策 ・「ジョブサポーター」を倍増(中小企業と新卒者等とのマッチングのため) ・各都道府県に新卒者専門の「新卒応援ハローワーク」を設置 ・「新卒者就職応援本部」を設置し、地域の実情を踏まえた就職支援を実施 ・既卒者を対象にトライアル雇用を行う企業への奨励金を創設 ・新卒枠で既卒者を採用する企業への奨励金を創設 ・未内定者・既卒者を対象に、短期のインターンシップ機会を提供 ・「青少年雇用機会確保指針」を改正し、「卒業後3年間は新卒扱い」を盛り込む

政府の施策を概観すると、問題点が見えてくる。それは施策の数の多さである。若者の雇用対策に重点を置いているのであるが、範囲が広く、総花的な印象を与える。つまり政府の若年雇用対策は全体像が把握しづらいものとなっている。予算の規模に見合うような効果が実感できないというロスをなくすために、諸政策を統合して、若年雇用対策を充実したものにする必要があるといえる。

また、非正規労働は、今日、多くの企業にとって一時的・補助的な労働力ではなく、より大きな役割を持つ存在となっている。では、非正規労働はなぜ広がっているのでしょうか。非正規労働の増加の背景には国際的な経済競争に勝つための企業のコスト削減のねらいがある。非正規労働者は賃金が安く、さらに正社員であれば企業が負担しなければならない社会保険料を負担しなくても済む¹。非正規労働者はコストの節約に適した労働力なのである。社会保険料の負担が企業の採用行動に影響を与えていることが分かる。

¹ 全ての非正規労働者の保険料負担がないわけではない。次の(1)及び(2)の適用基準のいずれにも該当するときは、雇用保険の被保険者となる。(1) 31日以上引き続き雇用されることが見込まれる者であること。(2) 1週間の所定労働時間が20時間以上であること。また、次の(1)及び(2)のいずれにも該当する場合は原則として健康保険・厚生年金保険の被保険者とされる。(1) 1か月の所定労働日数が一般社員のおおむね4分の3以上である場合(2) 1日または1週の所定労働時間が一般社員のおおむね4分の3以上である場合

第2章 先行研究

第1節 先行研究

失業率が高くなっている近年、我々は特に若年の雇用対策に注目して政策提言していく。ここでは先行研究として四つの論文を挙げる。

まず一つ目は、酒井・樋口「フリーターのその後 — 就業・所得・結婚・出産」(2005)である。この研究では、慶應義塾大学経商連携 21 世紀 COE プログラムの「市場の質に関する理論形成とパネル実証分析」において調査された第 1 回「慶應家計パネル調査」(KHPS)の個票データを用いて、学校卒業後、フリーターであった人と正社員であった人のその後の人生、特に結婚や出産行動について比較分析を行っている。ここでは、近年になるにつれ、フリーター状態から離脱するまでの期間が長くなっており、さらに一度フリーターになった者がそこから抜け出すことが、いっそう難しくなっていると指摘している。そして、フリーター経験者は、正社員経験者に比べて、結婚年齢が高く、またそれに伴って出産年齢も高くなっており、若年時のフリーターの増加は単にその後の就業状態や所得に大きな影響を与えるだけでなく、少子化の一因となっていることも指摘している。

二つ目は、太田、玄田、近藤「溶けない氷河 — 世代効果の展望」(2007)である。この研究では、世代効果に関する従来の研究成果を整理し、新卒市場が「就職氷河期」と呼ばれるようになった 1990 年代半ば以降に卒業した氷河期世代の雇用状況について分析している。労働市場の世代効果とは、年齢、性別、学歴が同一な世代の賃金や離職などの就業状況が、学校卒業時点での労働市場需給と世代人口の規模により持続的影響を受けることを意味する。ここでは、学校卒業直前時点の失業率上昇が、卒業後の正社員就職確率を引き下げていることや、不況期に就職した世代の低学歴層ほど、フルタイム就業者や正社員になりにくく、非正規雇用もしくは無業状態にとどまりやすくなることを指摘している。このように、学校卒業直後だけでなく、その後も賃金や雇用状況の改善が継続的に困難である状況が、日本特有の世代効果を背景としていることを考察している。

三つ目は、周「若年就業者の非正規化とその背景；1994—2003 年」(2008)である。この研究では、若年非正規就業者を「不本意型」、「収入、専門性重視型」および「自己都合型」の三つに分け、若者が正社員になる直接的な動機を類型化し、若者が非正社員になる理由、非正社員になる若者の属性、および近年の非正社員増加の要因について分析している。ここでは、非正社員の属性として比較的若い世代が非正社員の中で大きなウエイトを占めており、さらに非正規就業率の上昇率が若い年齢層ほど大きいことを指摘している。さらに、「収入・専門性」を求めて自発的に非正規就業を選んだ若者が増えているのと同時に、「不本意」に非正社員になった若者も増えていることから、今後の政策として、若者全体の非正規就業率ではなく、「不本意」の非正規就業率の引き下げを目標とすべきであると指摘している。

四つ目は、「貧困・格差に起因する経済的損失の推計」作業チームによる「中間報告 貧困層に対する積極的就労支援対策の効果の推計」(2010)である。この研究では、貧困層の若者に対してインセンティブな職業訓練プログラムの費用対効果を推計している。経済前提やシナリオに基づき、就労支援を行った場合の費用と、行わなかった場合の費用と生涯にわ

たる納税額・社会保険料額、生活保護費を推計し、それらを比較することによって効果を測定している。ここでは、シナリオ①として18歳である若者（高卒男性、高卒女性）に対してインセンティブな就業訓練プログラムを2年間行う場合と、シナリオ②とし30歳である若者（高卒男性、高卒女性）に対して、インセンティブな職業訓練プログラムを5年間行う場合を設定している。これらの効果の比較の結果、シナリオ②に比べ、シナリオ①の場合、費用を上回る収益が推計され、プログラムの費用対効果が高いことが指摘されている。

第2節 政策提言の方向性

若年層雇用に関してはこのような問題がある。本稿では若者の雇用改善について政策提言していく。若年期の就業でのつまずきは将来に持続して悪影響を与えるため早急に対処する必要がある。さらに、現在の施策では財源が限られている中で多種多様なもの、内容が似ているものが多く、そのうえ企業に対する助成金には個別に細かい条件が付されている場合があり、うまく活用されているとはいえない。そこで、正社員として雇われにくい原因となっている社会保険料の負担を軽減する政策を提言する。従来の政府の施策では、職業能力の向上など供給側重視のものが多く、我々が提言する社会保険料負担軽減は労働供給側だけでなく、労働需要側にも働きかけるものである。また、助成金のような細かい要件をなくすことで企業にとっても若者にとっても分かりやすく、メリットのある政策提言をしていく。

第3章 分析

第1節 現状分析

第1項 若年失業の原因

2008年の金融危機による世界的経済悪化に伴い、日本では若年層の失業率が上昇した。この失業の原因として、景気低迷を受けて企業が新規採用を抑制したことが挙げられる。では、これを失業の要因分析の手法であるUV分析を用いて確かめてみる。失業の形態には主に3つ、需要不足失業・構造的失業(ミスマッチ失業)・摩擦的失業がある。需要不足失業とは労働供給に対し十分な需要がないときに発生する。構造的失業とは就業機会が十分あるにもかかわらず、それが求職者の持っている能力や技術と適合しないために生じる失業である。摩擦的失業とは全体としての労働需要は不足していないが、失業者が新しい仕事に就くまでの過程で発生する失業である。構造的失業と摩擦的失業は区別しづらいので、ここでは「構造的・摩擦的失業」として考えることにする。労働市場では失業と未充足の求人すなわち欠員とが同時に存在している。

図4 UV曲線

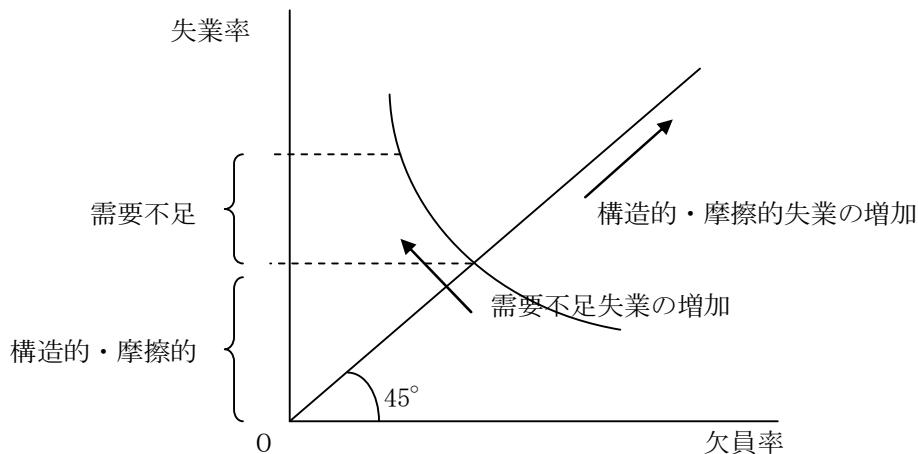
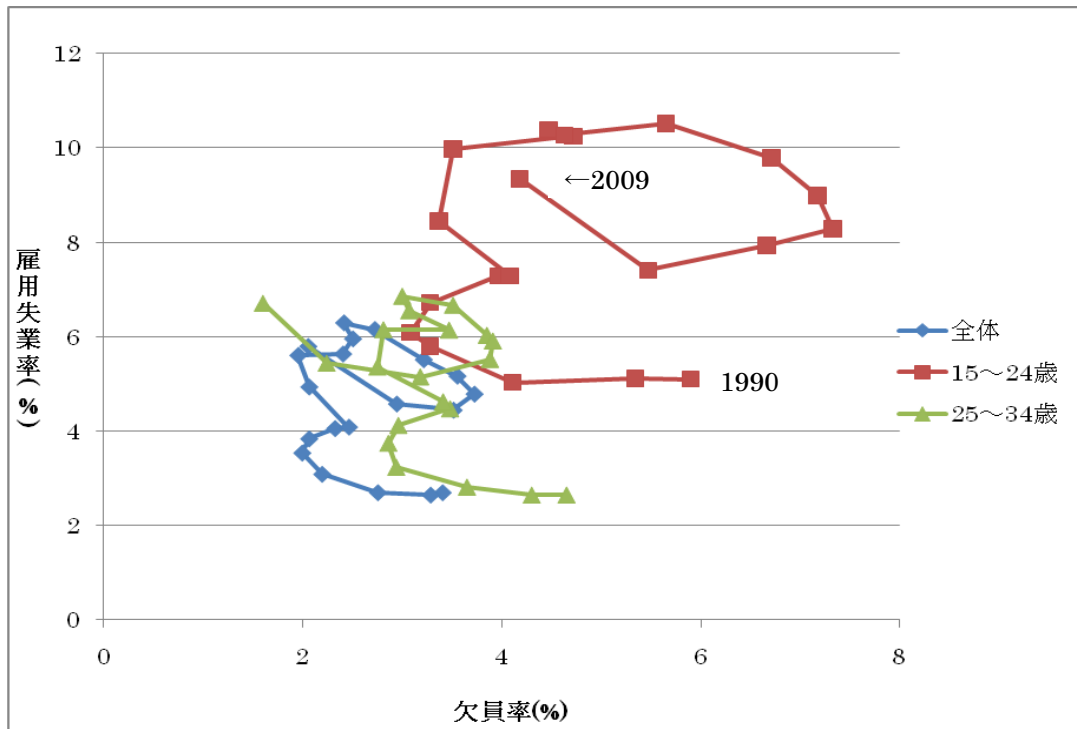


図4にあるように、縦軸に失業率、横軸に欠員率をとると、両者の間には図のような曲線に沿って負の関係があることが経験的に確認されている。45度線は失業と欠員が等しくなる状態を表している。45度線より上の領域では需要が不足している。45度線より下の領域

では需要が供給より多い状態である。そして、UV曲線の右上へのシフトは構造的・摩擦的失業率の上昇を表す。

図5は1990年から2009年までの失業率と欠員率の関係を示している。これをみると、UV曲線は上方に移動する傾向がみられ、長期的に観察すると、構造的・摩擦的失業も失業率の上昇に作用していることが分かる。特に15～24歳では求人側の求める条件を求職者が満たしていないことによる失業が多い。2003年頃からは需要不足失業が徐々に解消され、構造的・摩擦的失業も減少傾向にあったが、2008年から2009年の間で観察点が左上に大きく移っている。ここからは景気後退による需要減少が現在の高い失業率をもたらしていることが分かる。¹

図5 UV分析



出所：総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」より作成

注：雇用失業率＝完全失業者数／（完全失業者数＋雇用者数）×100

欠員率＝（有効求人数－就職件数）／〔（有効求人数－就職件数）＋雇用者数〕×100

第2項 若年雇用対策の現状・問題点

1990年代の「就職氷河期」による新規学卒者への雇用機会の削減と「フリーター」急増を受けて、2000年代から初めて高齢者雇用、男女の雇用機会均等問題と並んで若年層の雇用・失業問題が重要な政策課題として提起された。そして2005年6月に文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣及び経済財政政策担当大臣を構成員とする若者自立・挑戦戦略会

¹ 景気回復だけでは、若年失業率を低下させることは難しい。1980年から2009年までの若年失業率に対し、実質GDP成長率とタイムトレンドを説明変数に2期のラグを設けて回帰分析を行ったところ、GDP成長率の係数が-0.311であった。すなわち、実質GDP成長率が1ポイント上昇すると失業率が0.3ポイント減少するということになる。したがって、若年失業率を5%改善するために15%以上の実質GDP成長率が必要となり、景気回復だけでは若年失業が改善されないことが分かる。

議が立ち上げられ、「若者自立・挑戦プラン」が策定された。このことを始めとして、若者向けの雇用対策がその後、次々と実施されている。

ここ最近においてはその動きは加速し、2008年の金融危機の影響を受けて2009年には政府全体として「緊急雇用対策本部」が設置され、緊急的な支援措置として貧困・困窮者支援、新卒者支援、雇用維持支援・中小企業支援等への対策が検討、実施されている。そして2010年8月には「新卒者雇用・特命チーム」が立ち上げられ、追加経済対策も打ち出された。

「若者自立・挑戦プラン」では若年者を中心とする『人材』に焦点を当てた対策として、学校でのキャリア教育や就業意欲の促進、産業人材の育成などの若年者本人をターゲットとした政策が行われている。そして「緊急雇用対策」では新卒者支援において『第2のロスジェネレーション』を出さないためと目標を掲げて、若者に対する就職活動支援や企業に対する求人拡大を要請。また、これまで満たされていなかった中小企業における求人ニーズに目を向けて、中小企業の情報発信や人材斡旋、助成金による雇用維持等の支援を行っている。「新卒者雇用・特命チーム」の方向性としても中小企業における採用コストとリスクの緩和を視野に入れており、追加経済対策としてトライアル雇用やインターンシップなどの就職に直接結びつくような機会を設けることを奨励金などを通じて行っている。

若年者への対策は主に就職活動相談が主となっており、ジョブカフェは全国の都道府県に存在(名称は異なるが業務内容が似ているものを含む)し、現在ではハローワークにおいても似たような施設が併設、または同じようなサービスを受けることができる。千葉県船橋市にある「ジョブカフェちば」では若者向けサービスの他にも、中小企業向けに採用支援アドバイスや若者との交流の機会を用意するなど中小企業向けサービスをおこなっている。ここ最近の利用者数は急増しており、リピーターも多い。

企業への対策は主に「助成金」という形でなされており、雇用促進や創業援助、また職業訓練を通じた雇用や非正規の正社員化などに対して給付がなされている。

表 2 現在の若年層雇用対策

企業向け【雇用促進】	若年者向け【雇用のミスマッチ解消】
雇用創出企業紹介	施設・相談系
雇用創出のための起業	ハローワーク
地域再生中小企業助成金	ジョブカフェ
受給資格者創業支援助成金	地域若者サポートステーション
中小企業基盤人材確保助成金	学生職業センター
再就職手当	就職説明会の積極的な実施と周知
雇用促進・正社員化	ジョブサポーターの増員
人材投資促進税制(検討中)	職業訓練系(企業・若年者双方向け)
若年者等正規雇用化特別奨励金	ジョブカード制度
雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金	実践型人材養成システム
派遣労働者雇用安定化特別奨励金	日本版デュアルシステム
中小企業雇用安定化奨励金	技能検定制度キャリア情報ナビ
その他	専修学校を利用した再チャレンジ支援促進事業
雇用対策法改正(2007年):青少年の採用に関する努力義務	職業能力評価基準
※「若チャレ! 若者の人間力を高めるための国民運動」の「政府の施策紹介」HP 他、厚生労働省 HP を参考に作成 ※現在の施策を網羅しているものではなく一部抜粋	緊急人材支援事業
	新卒者就職応援プロジェクト(中小企業庁)
	トライアル系(企業・若年者双方向け)
	新卒者体験雇用事業

これらの政府の施策に関して、三つの問題点が指摘できる。

一つ目は施策の数の多さである。あらゆる政策を打ち出すことは、雇用重視の表れなのだろうが、数の多さによって効率的な広報が困難となり、利用者への周知が不十分になっていることが考えられる。また、施策が若者や企業にとって分かりやすい形で包括的に行われなければ、利用しづらく活用されない可能性がある。上の表を見てもわかるように、職業訓練だけでも似たような施策が多くある。施設においてもジョブカフェやハローワークなど様々な名称のものが多数存在し、一見、違いが分かりづらい。助成金に関しても数が多く、要件が似ているが運用主体が異なる助成金制度なども存在する。

二つ目は財源の問題である。これらの施策のほとんどは一般財源から割り当てられている。2010年度の社会保障費の負担は一般会計予算の全体の29.5%(27兆2687億円)を占める。うち雇用政策に対しては約6%(1兆7521億円)が割り当てられている。2009年度と比較すると1兆2572億円の増額、つまり約3.5倍の予算額となった。内訳としては緊急雇用対策が約8倍、雇用創出が約6倍、他にも新たに雇用のセーフティネットの拡大が加えられるなど大幅に予算が割り当てられた(但し、第2次補正予算は含まず)。2011年度予算請求概要においては非正規労働者の正社員化推進対策や若年者の就職促進、自立支援対策に対して2010年度よりも更に予算を増額させる方向である。また、9月には追加経済対策とし

て総額約 9150 億円の追加経済対策を閣議決定した。うち雇用対策に 1750 億円が計上された。追加経済対策に関して財源の見通しはついているが、現在の日本の財政は、一般会計予算の歳入のうち 5 割弱が借金に依存している状況である。長期的な視点から財政運営をしなければ、将来世代の負担を更に増加させることとなる。

三つ目は企業に対する助成金や奨励金に関しての問題である。現在、雇用関係各種給付金のうち雇用保険適用事業所の事業主に対して支給される給付金制度は 36 ある。中には似たような制度があり、適切な運用がなされているのか疑問である。また他に新しい制度ができると、予算の関係上、既存の制度の要件が厳しくなることがある。例えば対象者がかなり限定的となることや、手続きの手間がますます増えることなどが挙げられる。しかし、資金繰りに困っている企業などのように、助成金を申請している中小企業は多い。ここで懸念されるのは、助成金付き求人増加に伴い一般求人が減少することである。現在はそのような問題はみられないが、今後起こることも予想される。

全体として今の若年雇用に関する政策は内容に重なる部分が多く存在し、政策効果が見えづらい非効率なものであることが指摘できる。また、財源は将来的に深刻な問題となる。このような状況を改善するためには、数ある政策を整理したシンプルな政策を若年雇用対策の柱とすることが望ましいと考えられる。

第2節 現在の施策の理論的枠組み

上記で述べたように、現在の政府の若年雇用政策は多くの施策を打ち出すことが良いのかのように数ばかりが増えてしまっている。特に、ここ最近急激に増えているのが三つ目の問題点として取り上げた助成金制度である。

現在の助成金制度は、失業原因である企業の労働力需要不足に対応したものであると考えられる。助成金のような政府の若年向けの賃金補助に関する施策は、若者の職場訓練費用を下げることになり、企業が若者を雇い入れ易くすることを可能とする。このことが労働力需要を高める。これは人的資本モデルにおいて説明できる

【人的資本論】

若年期に失業することの問題点として、人的資本が身につかないということが挙げられる。その人が生まれつき持っている能力と、後で身に付けた技能や知識を合わせて人的資本と呼ぶ。人的資本の理論化に際し、大きく貢献したのは G.S.Becker である。人的資本理論では、学校教育や職場訓練に対する投資は重要な人的資本投資となり、個々人の生産性が上昇すると考える。企業では労働の質的向上を期待して、職場訓練 (OJT: on-the-job-training) を行う。その訓練の企業特殊性が強いほど労働者は訓練への参加に消極的になるため、企業は訓練期間中も他社と同等レベルの市場賃金を支払わざるを得ない。一方、訓練後には労働者の生産性は上昇しているが、その技能は当該企業でしか通用しない技能であるため、他社に転職すると市場賃金しか得られない。そこで企業は労働者の実際の生産性より低めであるものの、市場賃金よりは高い賃金を労働者に支払うことで訓練費用を回収する。これらのことから、若年者を雇い、早期に訓練によって生産性を上げさせて、長期に渡って雇うことで訓練費用の回収が可能になるといえる。

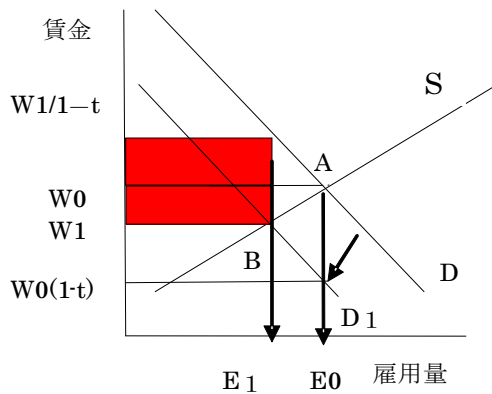
こうした中で、企業に対する助成金は最初の訓練費用を低める働きをもつが、要件や運営主体が異なる助成金制度が数多く存在する現状において、このメリットを享受できている企業は少ないのではないだろうか。助成金制度を利用したくても要件を満たし、更に職業安定所や労働局などの審査を通ることは簡単ではない。それ以前に、どの助成金制度が使えるのか分からないという企業も少なからずある。

また、このような助成金制度がある一方で、現状の社会保険制度によって正社員の雇用が妨げられている。

【社会保険料の帰着の議論】

社会保障制度の負担方式としては大きく社会保険方式と税方式の 2 つの方式があり、日本では社会保険方式中心に運営されている。保険料は基本的には労使折半で拠出するため、企業負担は重要な財源となっている。企業の社会保険料負担を簡略に表したものが図 6 である。

図 6 事業主に対する社会保険料賦課（定率）



これは、事業主に対して定率(t)の保険料を賦課した時の労働需要曲線と労働供給曲線を表したものである。当初、労働需要曲線と労働供給曲線が交わる点(A)で賃金 W_0 と雇用量 E_0 で均衡していたものが、定率 $t \times 100\%$ の保険料負担によって需要曲線 D が D_1 へシフトする。企業は賃金が $W_0(1-t)$ まで低下しない限り E_0 の雇用を維持できなくなる。新たな均衡点は B となり、賃金は W_1 (但し事業主が労働者に支払う賃金は $W_1/(1-t)$)に低下し、雇用量は E_1 へと減少する。

このように、企業は社会保険料の負担を雇用量の減少・賃金の低下という形で転嫁することができる¹。しかし、労働者の転職を避けるために賃下げをしないことも考えられる。その結果、非正規雇用の増加という形で社会保険料負担を転嫁する可能性が出てくる。現在、人件費を減らすために企業は非正規労働者を採用する傾向がみられる。このように社会保険料負担が企業の正社員を雇う意欲を低めているとの認識から、その負担を少なくして企業側にインセンティブを持たせることができる政策を検討する。

第3節 社会保険料免除の可能性

第1項 育児休業制度について

現行制度においても、労使双方の社会保険料負担の免除を内容とする制度が既に存在している。それは育児休業制度である。

育児休業期間中、社会保険料の免除が認められている。この期間は、健康保険・厚生年金保険の保険料は被保険者分・事業主分とも、事業主の申し出により徴収されない。また、免

¹ 1984~2003 年における日本の上場企業の財務諸表をパネル化し分析した金明中(2008)は企業が負担する社会保険料を含む福利厚生費は雇用量に有意に負の影響を与えていることを指摘した。

除期間中も被保険者の資格に変更はなく、育児休業等取得直前の標準報酬月額が保険給付に用いられる。更に 1 歳に満たない子を養育するための育児休業を取得する一般被保険者に対して給付金を支給する育児休業給付制度も存在する。支給要件として育児休業開始前 2 年間に、賃金支払い基礎日数 11 日以上が 12 カ月以上あることなどがあるが、要件を満たせば雇用保険から標準報酬日額の 30%相当が期間中支給される。

2009 年度の育児休業給付総額は 1711 億 3,100 万円、初回受給者は 18 万 3,542 人である(平成 21 年度「雇用保険事業年報」)。ここで、育児休業に関してどれだけの財政負担をしているか仮定をおいて計算してみる。

2009 度中に育児休業を取得した人数を、「雇用保険事業年報」から得られる初回受給者数であると仮定し、更に標準報酬月額を 24 万円と仮定する。24 万は 2009 年度の「賃金構造基本統計調査」から考えられる、正社員女性 20 歳~39 歳の平均月収である。

- ① 健康保険料：24 万円×0.00931(千葉県の協会けんぽ保険料)×183,542 人×12 ヶ月
- ② 厚生年金保険料：24 万円×0.15704(一般の被保険者。厚生年金基金には加入していないものとする)×183,542 人×12 ヶ月

より、総額約 879 億 3277 万円の社会保険料を免除していることになる。しかし、実際には 1 年未満で復職する人が大半なので、過大推定になっている可能性が高い。これを給付額と合わせると、育児休業制度に対して政府が負担している金額は約 2591 億円となる。

このように、育児休業制度では既に労使双方の社会保険料負担の免除をしていることから、以下ではこの考えを若年層の雇用促進のための政策に適用することを検討してみよう。

第2項 生涯社会保険料・税拋出と受給の試算

若年層への労働需要を増加させるために、一時的な社会保険料の免除を政策として検討する。ここでは正社員以外だった場合と比較して、正社員で働いて税金や社会保険料を支払うことにより、トータルでは政府の収入が増えることを示す。つまり免除した金額は長期的には回収可能ということになる。

まず、2 つのライフコースを男女別に仮定する。

モデル(1)

20~64 歳まで正社員として働く。

その期間は厚生年金保険料・健康保険料・介護保険料・所得税・雇用保険料を拋出する。

65 歳以降は年金・医療費を受給する¹。なお、男女別に推計するにあたり平均寿命²を考慮し、男性は 65~79 歳、女性は 65~86 歳までを受給期間とする。

モデル(2)

20~64 歳まで正社員以外として働く。

その期間は国民年金保険料・国民健康保険料・介護保険料・所得税を拋出する。

65 歳以降は年金・医療費を受給する。なお、男女別に推計するにあたり平均寿命を考慮し、男性は 65~79 歳、女性は 65~86 歳までを受給期間とする。

3-2-1 生涯ベースの政府収入・支出の計算方法

¹ 65 歳未満の部分の医療費は単純化のため考慮していない。なお、今野(2003)によると生涯医療費の約 6 割が 65 歳以降に支出されている。

² 厚生労働省「平成 19 年簡易生命表」より

増島・島澤・村上(2009)を踏襲して、1989～2008年度の金利成長率格差を計測したところ、平均して1.5%であったので、これを割引率として採用した(単純化のため実質経済成長率は0%と仮定している)

モデル(1)正社員

I 平成21年度賃金構造基本統計調査(以下、賃金センサス)より、各年齢の「きまって支給する給与」と「年間賞与その他」を算出。

なお、賃金センサスの5歳年ごとの平均賃金を線形補間することによって各年齢の月額賃金を推計した(例:23歳の賃金=(27歳-22歳)÷5+22歳賃金)。賞与も同様。

II 各年齢の年収を求める。

$$\text{月額賃金} \times 12 + \text{年間賞与} = \text{年収}$$

III 実質金利は年1.5%として20歳時点の割引現在価値に年収を直す。

IV 労働者と事業主の両者の負担を合わせた、20歳～64歳の社会保険料(健康保険料・雇用保険料・介護保険料・厚生年金保険料)を算出する。

【健康保険料】¹

$$\text{各年齢の年収(III)} \times 9.31\%$$

【雇用保険料】

$$\text{各年齢の年収(III)} \times 1.55\%$$

【介護保険料】²

$$\text{各年齢の年収(III)} \times 1.5\%$$

【厚生年金保険料】³

$$\text{各年齢の年収(III)} \times 16.058\%$$

V 20歳～64歳の所得税を算出する。⁴

$$\text{各年齢の年収(III)} - \text{給与所得控除額} - \text{所得控除額} = \text{課税所得額} \times \text{所得税率} = \text{所得税額}$$

・給与所得控除額: 収入金額に応ずる

・所得控除額: 1年間に支払った社会保険料(IVの合計)+基礎控除(38万円)⁵

VI 男性65歳～79歳、女性65歳～86歳の年金受給額を算出する。

$$\text{年金受給額(年額)} = \text{平均標準報酬月額} \times 5.481/1000 \times 40(\text{加入期間}) \times 12 + \text{老齢基礎年金}$$

VII 男性65歳～79歳、女性65歳～86歳の医療費を算出する。

平成19年度国民医療費を適用し、III同様に年間医療費を割引現在価値に直す。

モデル(2)正社員以外

2009年度賃金構造基本統計調査(以下、賃金センサス)より、正社員以外の各年齢の「きまって支給される給与」を算出。モデル(1)同様、月額での給与を求めたうえで、年収を求め、割引現在価値に直す。(モデル1のI～IIIの過程)

IV 20歳～64歳の社会保険料(国民健康保険料・国民年金保険料)を算出する。

【国民健康保険料】

$$\text{基準総所得} = \text{給与所得} - 33 \text{万}$$

¹平成22年度 千葉県の協会けんぽの健康保険料を適用

²40歳以上65歳未満のみ

³平成22年9月1日～平成23年8月31日までの保険料率を適用

⁴国税局HP参考

⁵単純化のためここでは正社員・非正社員のいずれについても扶養家族はないと仮定している。

・ 給与所得＝年収(Ⅲ)－給与所得控除額

・ 給与所得控除額¹

年収 180 万以下：年収×40%

180 万超～360 万以下：年収×30%＋18 万として計算。

年間国民健康保険料＝(1)＋(2)＋(3)²

但し、(3)介護分保険料は 40 歳以上 65 歳未満のみ。

(1)医療分保険料

基準総所得×0.0581(所得割)＋13680 円(被保険者均等割額)＋18120 円(世帯別平等割額)

(2)支援金分保険料

基準総所得×0.0189＋4320 円＋5760 円

(3)介護分保険料

基準総所得×0.0184＋6960 円＋5280 円

【国民年金保険料】

年間 18 万 1200 円を年率 1.5%で割引現在価値に直す。

V 20 歳～64 歳の所得税をモデル(1)と同様に算出。

VI 男性 65 歳～79 歳、女性 65 歳～86 歳の年金受給額を算出する。

年間国民基礎年金額 79 万 2000 円をⅢ同様に割引現在価値に直す。

VII 男性 65 歳～79 歳、女性 65 歳～86 歳の医療費をモデル(1)と同様に算出。

モデル(1)(2)ともにⅣ(社会保険料)・Ⅴ(所得税)を政府収入、Ⅵ(年金受給額)・Ⅶ(医療費)を政府支出とし、政府収入と政府支出の差額 $\{(Ⅳ＋Ⅴ)－(Ⅵ＋Ⅶ)\}$ を出す。

《計算結果》

現在の年齢別平均賃金・賞与、現行の社会保険・税金制度において、モデル(1)の場合、男性 3501 万円、女性 1149 万円だけ、政府収入が支出を上回る。対してモデル(2)の場合、男性は 203 万円政府収入が上回ったが、女性は約 399 万円政府収入が下回った。このことから、多くの労働者が正社員として社会保険料・税金を政府に支払った方が圧倒的に政府の財源は増えることが分かる。むしろ正社員以外の労働者、特に女性は支払った社会保険料以上の受給を老後に受けることになるので、非正規労働者の増加は社会保険制度を成り立たせていくことを困難にする。(図 7、表 3)

¹国民健康保険の計算・算出 <http://sky-tree.net/ins/calc.htm> 参考

²千葉市健康保険課「国保のしおり(平成 22 年度版)」より

図 7

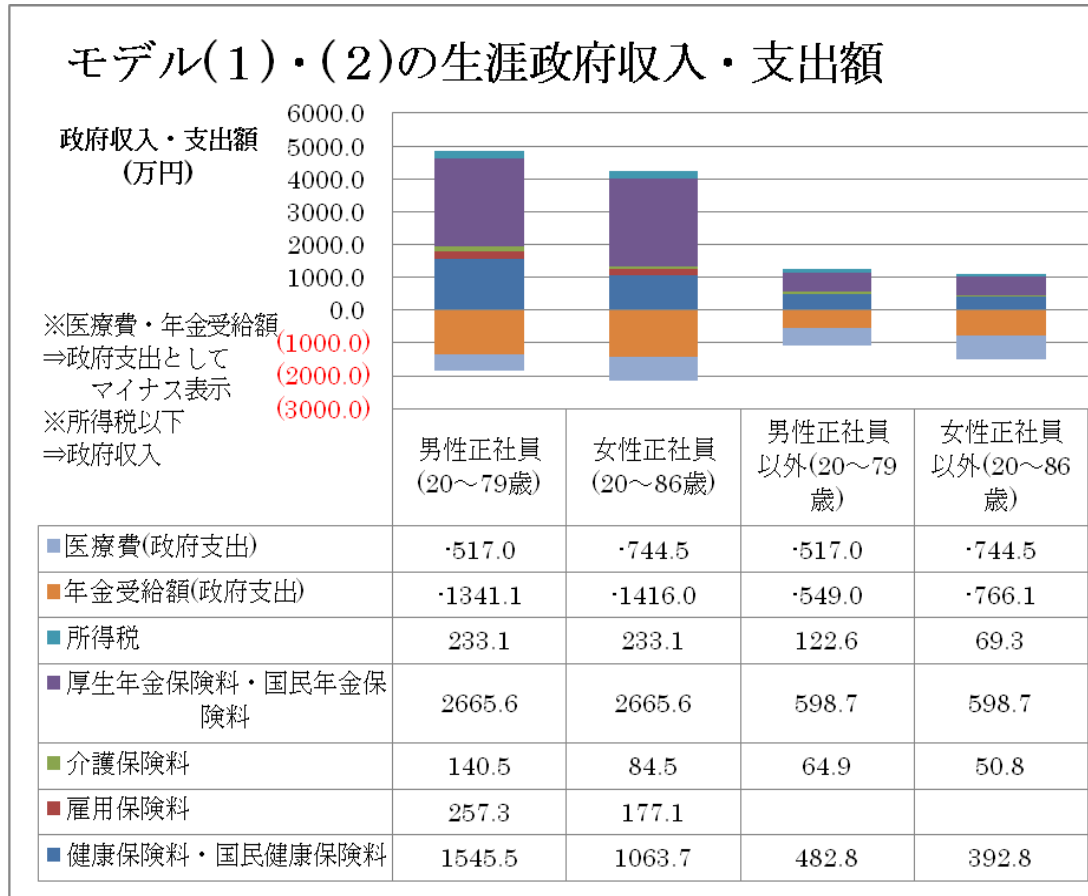


表 3 1人あたりの生涯(男性 20～79 歳・女性 20～86 歳)政府収入と政府支出の差

	政府収入 (20～64 歳までの社会 保険料)	政府支出 (64～男性 79 歳・女性 86 歳の年金受給額・ 医療費)	差額 (政府収入－政府支 出)
男性正社員	4842 万 1000 円	1858 万円	2984 万
女性正社員	3309 万 6000 円	2160 万 5000 円	1149 万 1000 円
男性正社員以外	1269 万円	1065 万 9000 円	203 万 1000 円
女性正社員以外	1111 万 6000 円	1510 万 5000 円	-398 万 9000 円

3-2-2 若年雇用対策予算への当てはめ

若年者雇用対策費用分を社会保険料免除に当てる。

平成 23 年度の若年雇用対策に関する予算は 3,903 億円である。また、雇用・人材育成分野における補正予算額は、500 億円であり、合わせて 4,403 億円である。この規模の財政支出が今後 3 年間にわたって若年雇用対策に充てられるとすると、3 年度分の総額は 1 兆 3,209 億円になる。それを現在行われているような細かな施策ではなく、社会保険料免除という 1 つの施策に充てるとする。

また、免除する保険料額は、20～29歳の割引現在価値に直した社会保険料の平均の額（年額 81.5 万円）を基本にして考え、3年間、労働者・使用者とも社会保険料（健康保険料、雇用保険料、介護保険料、厚生年金保険料）を免除するとする。

30歳未満の正社員以外の者を正社員として雇用した場合、3年間社会保険料を免除すると、

$$1 \text{ 兆 } 3,209 \text{ 億円} / (81.5 \text{ 万円} \times 3 \text{ 年間}) = 54 \text{ (万人)}$$

となり、54万人分の正社員としての雇用が創出できる。これは、正社員以外の人口(注 2009年度労働力調査のⅡ詳細集計Ⅱ-A 第2表より)、488万人に対して約11%にあたる人数である。

3-2-3 生涯ベースでの政府収入の増大による免除額の回収

もし本来正社員以外として働いていた54万人が、この制度を通して正社員として生涯働き、社会保険料を支払うとしたら、

$$(\text{男女の正社員の平均政府収入} - \text{政府支出}) - (\text{男女の正社員以外の平均政府収入} - \text{政府支出}) \times 54 \text{ 万人}$$

= 正社員が増えたことによる政府の収入増加分

表3を参考に、免除された全員が20歳から平均寿命まで正社員で働くとする
 $\langle \{(2984 \text{ 万} + 1149 \text{ 万 } 1000) / 2\} - \{(203 \text{ 万 } 1000 - 398 \text{ 万 } 9000) / 2\} \rangle \times 54 \text{ 万人} = \text{約 } 11 \text{ 兆 } 6881 \text{ 億円}$

となり、この増加分は免除額の元手になった1兆3209億円を上回る。

上記の試算は免除された者が全員20歳となり、全員が一生涯正社員であるという最大的好条件の下での値であり、実際には不可能に等しい。しかし、現状において正社員が増えることにより政府収入が増えることは確かである。つまり、この政策を若年層に対して行いもし対象となった者が正社員として十分な収入を受け取り、厚生年金を始めとした社会保険料・所得税を支払えば、免除額を回収する可能性は十分に考えられる。

第4章 政策提言

第1節 政策提言

これまで述べてきたように、若年期の失業によって若者のスキル低下やワーキングプア問題、社会保険料収入の減少など将来にわたって悪影響が持続する。しかし、若年失業に対する政府の政策は内容の似ている制度が多く存在するため利用しづらく、政策効果が十分ではないのが現状である。よって、働く意欲のある若年層が雇用される仕組みのため、以下の政策を提言する。

29 歳以下の正社員以外で雇用されていた若者（失業者含む）を正社員（期間の定めのない労働者）として雇い入れた場合、社会保険料の本人負担・事業主負担を3年間免除する。

第2節 政策の内容

2-1 免除要件

免除制度を打ち出す上で、対象労働者は以下の要件を満たすものに限る。

【対象労働者】

- 1、雇入れ開始日現在の満年齢が30歳未満の者
- 2、これまで正社員として働いたことがない者、または正社員経験が総括して3年未満の者

また、経営状況や労働環境が不安定な事業主にこの制度を適応しては労働者が安心して3年間働くことが出来ず、この制度が意味を成さなくなる。また、中には従来正社員として雇用している労働者に適応しようとする事業主も出てくるかもしれない。この制度の目的である、若年労働者の新たな雇用創出とスキル形成を達成すべく以下の要件を事業主には課す。

【対象事業主】

- 1、健康保険・雇用保険・介護保険・厚生年金保険に加入している事業主。
- 2、新たに正社員として対象労働者を雇い入れた事業主(これまでアルバイト等の社会保険被保険者とならない形態で就労させていた者を正社員とする場合も可)。
- 3、対象労働者雇い入れ日の前日から起算して6ヶ月前の日から当制度についての申請書を提出するまでの間に、当該事業所に係る事業所において、雇用する被保険者を事業主都合の解雇(勧奨退職等を含む。)をしたことがない事業主。(※助成金制度参考)
- 4、対象労働者の出勤状況及び賃金の支払い状況を明らかにする書類(出勤簿、タイムカード、賃金台帳、労働者名簿)を整備、保管している事業主であること。
- 5、資金的、経済的・組織的関連性から見て、対象者を新たに雇い入れられたものとし本制度を適応するにふさわしい考えられる事業主。
- 6、労働関係法令の違反を行っていること等により本制度を適応するに適切ではないと考えられる事業主以外の事業主であること。

2-2 免除期間について

政策提言で免除期間を3年とする根拠を示す。

一般的に新入社員が一人前になるまでの期間は「3~5年」と言われている。このことについて3つの調査結果をあげる。

1つ目に、2007年10月の産労総合研究所「ホワイトカラーのキャリア開発支援に関する調査」では産労総合研究所会員企業から任意に抽出した約2800社を対象としたアンケートにおいて、新入社員が一人前になるまでの期間についての企業側の回答は「3~5年」が67.6%で1番多かった。

2つ目に、2001年6月の日本労働研究機構「IT活用企業についての実態調査・情報関連企業の労働面についての実態調査」では新規採用の技術者が、一人前の技術者のレベルに達するまでの平均的な年数をみると、「4~5年目」(46.1%)という回答が最も多くなっている。

3つ目に、2005年5月の独立行政法人労働政策研究・研修機構の労働政策研究報告書No.28「新規学卒採用の現状と将来—高卒採用は回復するか—」では、企業本社の人事、労務担当者を対象にアンケート調査、ヒアリング調査を実施している。その結果、高卒の新卒採用者の育成に関して職種を問わずにみた傾向としては、「3~5年程度」とする企業が60.7%の最も高い割合であり、高卒の新卒採用者の初期の教育訓練の期間は、「3~5年程度」とする企業が6割前後を占めるということが分かった。大卒の新卒者についても「3~5年程度」とする企業の割合が5割前後で最も高い。高卒の新卒採用者が「一人前になるのに」必要な期間と比べると、期間が短い傾向にある。

このように、「3年~5年間」に一人で十分に仕事をこなすことができるようになると多くの企業で認識されていると考えられるつまり、3年間正社員として勤めることによって、企業特殊スキルや職業スキルが身につく。すると、企業側にとっても3年間就労させ、教育訓練を行うことによって今後も継続的に雇用を続けたいと思える人材になっている可能性がある。また、たとえ3年で離職したとしても、3年間の正社員経験があることは転職においてプラスに働くだろう。2つ目の調査にあるように景気低迷期には1年~3年未満で退職する人が多い。せめて、3年間続けて勤めるインセンティブになることも期待できる。

第3節 政策提言の課題

前述したように、平成23年度の若年雇用対策に関する予算と雇用・人材育成分野における補正予算額を本稿の政策に充てると仮定すると、54万人が正社員として雇用される。そして、正社員で働いて各社会保険料・税を支払うことにより政府収入が増加し、免除額を回収できる可能性を示した。しかし、これは免除された者が全員20歳で、全員が一生正社員であるという最大の好条件のもとで推計した結果である。実際には免除開始時点の年齢はさまざま(30歳未満対象)であり、65歳になる前に就労を中断する場合も考えられるが、ここでは考慮していない。

また、本稿の試算には次のような留意点もある。第1にモデルを簡略化している点である。仮定したモデルでは単身者を想定しているが、結婚や出産などによって拠出・受給額は変動するであろう。さらに、20~64歳は拠出期間、65歳以降は受給期間と分けているが、実際には若い頃にも教育費などの受給があり、65歳以降も社会保険料を支払う。第2に労働需要の賃金弾力性を計測していない点である。本来なら、若年層の賃金低下が労働需要にどれだけの影響を及ぼすかを、労働需要関数を推計して労働需要の賃金弾力性を計測すべきである。

加えて、政策が政治的支持を得られるか検討することも必要である。この政策は国に免除額の負担を求めるものであるから、より詳細な試算によって免除費用の回収可能性を示して

いかなくなくてはならない。そうしなければ人口が多く、投票率の高い高齢者の不安が高まり、この政策に対する支持が得られないだろう。

これまで見てきたように、近年の若年層の失業率は高止まっており、その原因は労働需要不足によるところが大きい。また一方で長期的にミスマッチ失業が失業率上昇に作用している。ミスマッチ失業への対策の方が必要ではないかと考えることもできるが、現在、より若年層の失業に影響を与えているのは企業が採用を抑制することにより発生する需要不足失業である。現状に合った政策を検討するため、需要不足失業を取り上げる。ただし、若年失業の問題解決にはミスマッチ失業に対しても適切な対策が必要である。

また、現在の若年雇用対策は施策の数が多いためにインパクトに欠け、効果が分からないこと、さらに、借金に頼る財政運営では将来世代の負担が重くなることに対して改善の方向性を示していない。総花的・対処的な政府の政策は今後整理していかなければならないが、財源の流れは非常に複雑であり、情報の制約もあるため、ここでは問題意識として取り上げるに留める。現在、政府は事業の要否を議論し、予算を見直すために事業仕分けを実施している。2009年11月の事業仕分け第1弾に始まり、つい最近の2010年10月に特別会計を対象とした事業仕分け第3弾が行われた。労働保険特別会計では、職業情報総合データベースの運営等・ジョブカード制度普及促進事業・キャリア形成促進助成金が廃止と判定された。その他の雇用保険二事業も予算の縮減や見直しを求められ、無駄遣いの多さが示された。事業の効率化を目指したこのような動きは評価できる。しかし、事業仕分けには強制力がないという問題がある。将来を見据えた財政運営が実際になされていくことが望まれる。

先行論文・参考文献・データ出典

《先行論文》

- 太田聰一・玄田有史・近藤絢子 (2007) 「溶けない氷河—世代効果の展望」『日本労働研究雑誌』 No.569
- 金明中 (2008) 「社会保険料の増加が企業の雇用に与える影響に関する分析—上場企業のパネルデータ (1984~2003 年) を利用して」『日本労働研究雑誌』 No.571
- (財)地球産業文化研究所 (2009) 「若年層の人材開発と雇用創出を考える研究委員会報告書」日本自転車振興会の補助事業
- ナショナルミニマム研究会「貧困・格差に起因する経済的損失の推計」作業チーム (2010) 「中間報告貧困層に対する積極的就労支援対策の効果の推計」
- 原ひろみ・佐野嘉秀・佐藤博樹 (2006) 「新規高卒者の継続採用と人材育成方針企業が新規高卒者を採用し続ける条件は何か」『日本労働研究雑誌』 556 号 p.63-79
- 増島稔・島澤諭・村上貴昭 (2009) 「世代別の受益と負担—社会保障制度を反映した世代会計モデルによる分析—」『ESRI Discussion Paper Series』 No.217
- 丸山桂 (1994) 「女性の生涯所得から見た税制・年金制度」『季刊社会保障研究』 第 30 巻第 3 号 p.274-292

《参考文献》

- 伊東雅之 (2009) 「社会保険料の事業主負担」『国立国会図書館 ISSUE BRIEF』 No.652
- 今野広紀 (2003) 「生涯医療費の推計—国保・健保レセプトデータによる分析—」『一橋大学経済研究所 Discussion Paper』 No.68
- 厚生労働省他 (2010 年) 『雇用の安定のために 事業主の方への給付金のご案内(詳細版)』
- 駒村康平 (2007) 「ワーキングプア・ボーダーライン層と生活保護制度改革の動向」『日本労働研究雑誌』 No.563
- 社会保険研究所 (2010) 『社会保険の事務手続き 平成 22 年度版』 p.29
- 古郡鞆子 (1998) 『働くことの経済学』有斐閣ブックス、p.100-103,p.178-181
- (独)労働政策研究・研修機構 (2005) 『多様化する就業形態のもとでの就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査(事業所調査)』

《データ出典》

- 厚生労働省「平成 21 年度雇用保険事業年報」
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koyouhoken02/pdf/09.pdf> 2010 年 10 月 2 日閲覧
 「平成 19 年度国民医療費」
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/37-19.html> 2010 年 10 月 7 日閲覧
 「平成 21 年度賃金構造基本統計調査」
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/09/index.html> 2010 年 10 月 7 日閲覧
- 国税庁 HP <http://www.nta.go.jp/> 2010 年 9 月 29 日閲覧
- 国立社会保障・人口問題研究所 HP <http://www.ipss.go.jp/> 2010 年 10 月 2 日閲覧
- 産労総合研究所 (2007) 「ホワイトカラーのキャリア開発支援に関する調査」
http://www.e-sanro.net/sri/ilibrary/pressrelease/press_files/sanro_p071015.pdf
 2010 年 11 月 4 日閲覧
- 首相官邸 HP 政策会議：緊急雇用対策本部
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kinkyukoyou/> 2010 年 9 月 29 日閲覧

総務省統計局 HP <http://www.stat.go.jp/> 2010年9月29日閲覧
日本年金機構 HP <http://www.nenkin.go.jp/> 2010年9月29日閲覧
日本労働研究機構 (2001)「IT 活用企業についての実態調査・情報関連企業の労働面についての実態調査」
<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/doko/h1306/index.html> 2010年11月4日閲覧
文部科学省「平成22年度学校基本調査」
http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/001/06020203/1290750.htm 2010年9月29日閲覧
労働政策研究報告書 No.28(2005)「新規学卒採用の現状と将来— 高卒採用は回復するか —」
http://www.jil.go.jp/institute/reports/2005/documents/028_2.pdf 2010年11月4日閲覧