

▽発信元・お問い合わせ先はこちら
「人材ビジネスの発展を通じてヒトの成長を追及する」
株式会社ヒューマンビジネス・コンサルティング
E mail:info@hb-consulting.jp

人材を成長分野に移す規制改革を

医療介護やサービス業、新エネルギー関連など今後有望な産業は、経済産業省の試算によれば、2020年までに1000万人の人材需要を生みだす。

成熟産業からこうした成長性の高い分野へ人が移っていけば、産業構造の改革が進んで日本経済が元気になる。これから減少のペースが速まる労働力を有効に活用し、ひとり当たりの生産性を高めるためにも、成長分野に人材が流れ込むようにする必要がある。

派遣期間制限を見直せ

だが現在は、さまざまな規制によって労働力が移動しにくくなっている。このままでは需要のあるところへ人材を柔軟に移す労働市場が育たず、経済の活性化がおぼつかない。労働規制の見直しを急ぐときだ。

第1に必要なのは、非正規労働に就く人たちの就業機会を制限している規制を取り除くことだ。

労働者派遣法はソフトウェアの設計や通訳・翻訳など専門的な26業務を除いて、人材派遣の期間を最長3年に限っている。だが収益力がまだ安定せず、正社員を増やすのが難しいベンチャー企業などでは、営業や事務に派遣社員を活用したいという需要が多い。

介護、サービス業や環境・エネルギー関連の企業は、大半がベンチャービジネスから出発する。企業の成長を支援するなら人材派遣期間の制限を見直すべきだ。

パートなどが契約更新を含めて同じ企業で5年を超えて働いた場合、本人が希望すれば企業に無期雇用への転換を義務づけるという労働契約法改正案も、企業活動を妨げる規制強化だ。

今国会に提出された改正案が成立すれば、企業の間では無期雇用への切り替えによる人件費増を嫌って、長く勤めてほしい人でもやむを得ず早めに契約を打ち切る動きが出よう。

派遣やパートへの規制の底流にあるのは、こうした非正規の働き方を制限すれ

ば、企業に正社員への登用を促せるという考え方だ。しかし国際競争が一段と激しくなる中で、そうした規制が正社員の増加に結びつくとは考えにくい。

主婦などは働く時間や曜日を自分で決めやすい非正規労働を選ぶ人も多い。非正規労働者の比率は11年、35%に達している。非正規の人たちが重要な戦力になっている現実を直視し、労働規制を改める必要がある。

成長分野へ人を移しやすくするうえで第2に求められるのは、橋渡し役である人材サービス産業が活発に活動できるようにするための規制の見直しだ。

求職者本人から手数料を取る民間の職業紹介事業は、対象が部長以上の「経営管理者」や「科学技術者」「熟練技能者」などに限られ、再就職先での年収が700万円超という制約もあって使い勝手が悪い。

社員の出向先を企業に紹介する事業も事実上できず、業種の垣根を越えた人材の移動を阻む一因になっている。

人材サービス産業への規制は労働者が不利な条件を強いられるのを防ぐため、労働力の取引をなるべく認めないという考え方からきている。しかし勤務先を柔軟に変えられず、成長力を失った企業から抜け出せないままなら、何よりも本人にとって不幸だ。

ハローワークの職業紹介事業も民間に開放すれば人材サービスが活発になる。民間のノウハウによって人材の移動を促すべきだ。

職業紹介・訓練を民に

人材の能力や技能を高め、成長分野の企業が人を受け入れやすくすることも必要だ。国や都道府県による公共職業訓練は、人の能力開発を効果的に進められるよう、仕組みを改める必要がある。

公共職業訓練も民間事業者への開放を進めれば、訓練メニューづくりを民が競って質が高まる。看護・介護の知識やソフトウェアの設計技術などを習得する場を充実することが、人材の能力向上に欠かせない。

15～24歳の完全失業率は直近の3月も8.6%と高い。能力開発に力を入れれば成長分野への就労を後押しでき、若者の雇用不安を和らげることもつながる。

定年を迎えた人も成長分野の担い手だ。年金支給開始年齢の引き上げに伴い、希望者は65歳まで継続雇用するよう企業に義務づける法案が提出されている。だが別の企業に移りやすくし、異分野で力を発揮してもらうことが社会全体のためになる。

能力開発はここでも重要になる。大学が受け入れ態勢を整えるなど、社会人教育の充実を真剣に考えるときだ。