

《地域の貧困を考える No. 4》

2018年7月13日
No.2018-015

景気回復から取り残される中高年労働者 ～キャリアアップ支援で就労スキルの底上げを～

調査部 副主任研究員 星 貴子

《要 点》

◆ 厳しい中高年労働者の所得環境

堅調な景気回復と人手不足を背景に、労働者の賃金が上昇に転じたとされるものの、依然中高年労働者の賃金には伸び悩みがみられる。

➤ 正規雇用：取り残される中高年

正規雇用労働者（以下、正規雇用）では、中高年の賃金が目立って低迷している。今後についても、技術革新の進展や新興国の台頭を背景とした国際競争の激化やわが国の産業構造の転換など、労働者を取り巻く環境が厳しさを増すなか、中高年の所得の大幅な改善は期待薄である。

➤ 非正規雇用：深刻さ増す不本意非正規雇用の存在

非正規雇用労働者（以下、非正規雇用）では、30歳代をピークに賃金が伸び悩み、年齢が上がるに従い正規雇用との格差が拡大している。中高年の非正規雇用にとって深刻な問題は、「不本意」にその地位に甘んじている人の存在である。不本意非正規雇用の4割以上が中高年であり、その数は、近年の新社会人数に相当する規模である。

◆ 知識・スキル不足が中高年のキャリアアップを阻む

中高年の所得水準が伸び悩んでいる主な背景としては、賃金システムの年功序列から業績評価への転換や、非正規雇用を中心に適切な能力開発の機会を得られず知識・スキルが不足していることが指摘されている。

さらに、現行の能力開発支援制度が中高年労働者にとって利用しにくいというえに、実践力に欠けるといった問題を抱えていることに加え、昨今の景気回復期にあっても企業がとりわけ中高年の非正規雇用の能力開発に消極的である。

◆ 北欧を参考に中高年労働者のキャリアアップ支援の強化・拡充を

技術革新や社会変化が加速的に速くなっている現代社会において、中高年世代の低賃金化や非正規雇用の多さを克服するためには、正規、非正規を問わず、彼らのスキルアップを図りながら、その能力に応じて可能な限り長く働ける環境を作り出すことが重要といえよう。そうした取り組みは、本人やその家族の経済的な自立、生活向上を促進するのに不可欠であるばかりでなく、わが国の持続的な経済成長にとっても有意義である。

先進的とされる北欧諸国の能力開発支援制度を参考に、能力開発のポイントを整理すると、①能力開発を労働者の権利として保障すること、②全労働者が必要に応じて自らの水準にあった教育訓練を受講できること、③教育訓練の内容が企業の要求水準・ニーズに合致していることの3点が挙げられる。

以上を踏まえると、中高年労働者のスキルアップには、能力開発を労働者の権利として法制化したうえで、様々な問題を抱え制約の多いわが国の現行制度を抜本的に見直し、集中的に彼らに教育訓練の機会を提供することが必要である。

具体的には、年齢や就労状態によって分かれている現行の教育・訓練コースを見直し、基礎レベル、中級レベル、専門レベルといったように知識・スキル水準によって分類するほか、企業の雇用ニーズと教育訓練のミスマッチを防ぎ、実践力の高い教育訓練が提供されるように、教育訓練コースやプログラムの評価・見直しに、行政や教育訓練機関のみならず、産業界を参画させる。

とりわけ中高年の不本意非正規雇用に対しては、期間を設定し、彼らに対して、集中的に正規雇用化を保障する教育訓練を実施することも一案である。

◆ 人手不足の今が制度見直しの好機

中高年の不本意非正規雇用や低賃金の正規雇用を現状のまま存置すれば、老後資金の不足から生活に困窮する高齢者が大幅に増加し、これまで以上に医療・介護費や生活保護などの社会保障支出が増すことは自明である。このような事態を回避するためにも、政府には、対策費用の財源等を含め、迅速な対応を期待したい。

中高年労働者の能力開発が適切になされることは、人手不足が深刻化する現況下、企業にとってもプラスになることが期待される。比較的雇用情勢が良く、人手不足が顕在化している今こそ、キャリアアップ・就労支援制度を抜本的に見直す絶好の機会といえよう。

本件に関するご照会は、調査部・星貴子宛にお願いいたします。

Tel : 03-6833-1666

E-Mail : hoshi.takako@jri.co.jp

本資料は、情報提供を目的に作成されたものであり、何らかの取引を誘引することを目的としたものではありません。本資料は、作成日時時点で弊社が一般に信頼出来ると思われる資料に基づいて作成されたものですが、情報の正確性・完全性を保証するものではありません。また、情報の内容は、経済情勢等の変化により変更されることがありますので、ご了承ください。

1. はじめに

堅調な景気回復と人手不足を背景に、労働者¹の賃金が上昇しているとされるものの、これまでのところ所得に顕著な改善はみられない。とりわけ、非正規雇用を含む中高年労働者において所得の回復が遅れている。

本稿では、中高年労働者²の所得環境の現状と課題を明らかにするとともに、その所得環境の改善に向けた取り組みについて考察する。

2. 伸び悩む中高年の賃金

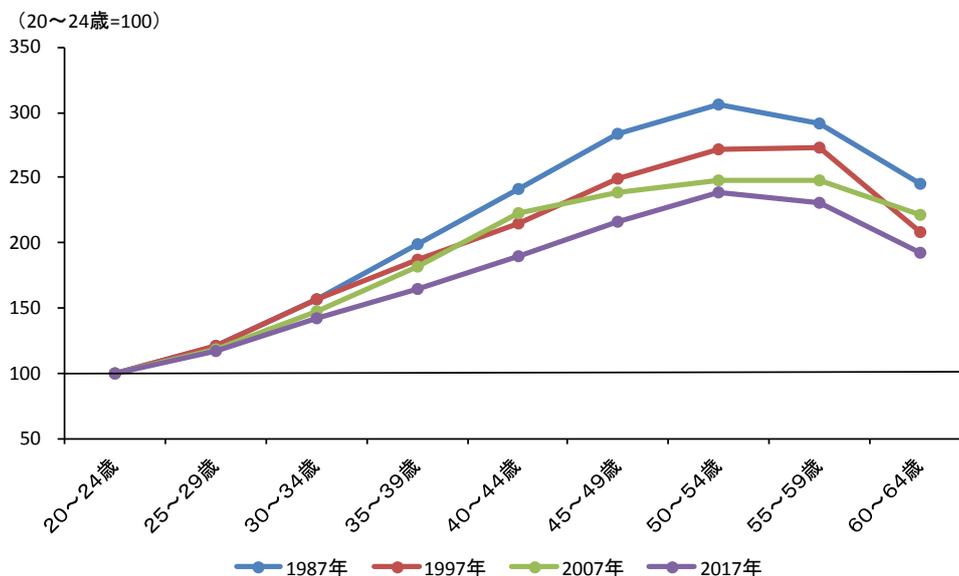
(1) 正規雇用：取り残される中高年

中高年労働者の所得環境は、雇用形態にかかわらず、依然として厳しい状況が続いている。

まず、正規雇用労働者（以下、正規雇用）では、これまでの年功序列システムが機能しなくなるなか、中高年の賃金が目立って低迷している。

わが国では、バブル経済崩壊以降、経済の国際競争力の低迷や産業構造の転換を映じ、労働市場の特徴とされてきた年功序列型の賃金体系にほころびが出てきた。大卒男子の正規雇用の賃金カーブをみると、1987年ではピークである50～54歳の賃金が新規学卒者を含む20～24歳の3倍以上であったのに対し、2017年にはそれが2.4倍にとどまっている（図表1）。賃金カーブの傾斜は、年を経るごとに平坦化している。

**(図表1) 賃金カーブ（月額所定内給与）の推移
（20～24歳水準=100、大卒男子、正規雇用）**



（資料）厚生労働省「賃金構造基本統計調査（各年）」を基に日本総合研究所作成

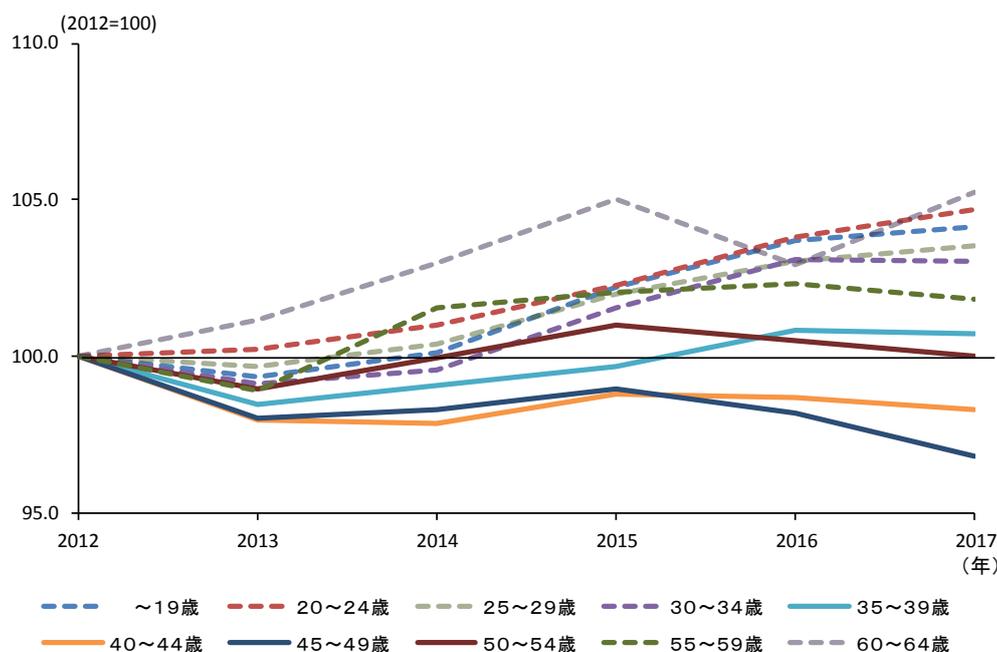
（注）雇用形態別の賃金の公表は2005年以降のため、1987年および1997年の月額所定内給与は一般労働者のデータを用いた。

¹ 役員を除く雇用者。

² 本稿では、年齢層を明記していない場合、35～54歳を中高年と定義する。

年齢階級別に賃金の伸びをみると、中高年の低迷状況が明確である。図表2は、厚生労働省の賃金構造基本統計調査を基に、2012年の月額所定内給与（男女計）を100とし、年齢階級別に各年の給与を指数化したグラフである。実線が中高年（35～54歳）、点線がそれ以外（34歳以下および55歳以上）である。中高年以外では、2015年以降、2012年を上回っている。一方、中高年では、35～39歳と50～54歳で2012年並みかわずかに上回ったのに対し、40～49歳では2012年水準以下の状態が持続している。

（図表2）正規雇用の年齢階級別月額所定内給与の推移（男女計、2012年=100）



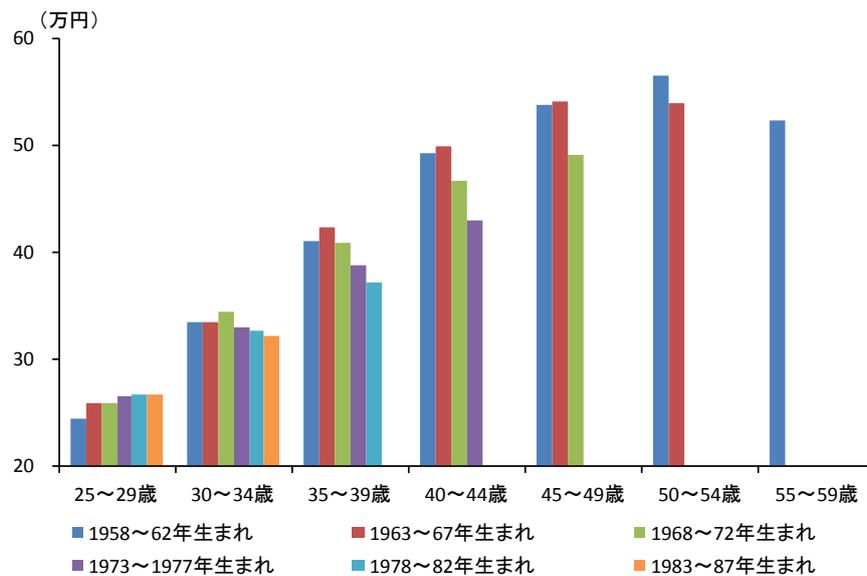
（資料）厚生労働省「賃金構造基本統計調査（各年）」を基に日本総合研究所作成

このため、生年が後の世代、とりわけ、団塊ジュニアやポスト団塊ジュニア³に相当する現在40歳代の世代は、前世代に比べ実質的な賃金が低い。世代別に各年齢階級時点での正規社員・職員の大卒男子の月額所定内給与（2015年価格）をみると、25～29歳の年齢階級では、生年が後になるほど高くなっているものの、30歳以降になると、総じて、生年が後になるほど1万～3万円低くなっている（図表3）。

技術革新の進展や新興国の台頭などわが国経済を取り巻く環境が年々厳しさを増すなか、国際競争力の強化に向けより優秀な人材を確保するためには、その人の業績成果に基づく評価・賃金システムが求められることから、従来のような年功序列型の賃金システムに戻る可能性は低い。こうしたことを勘案すると、現状の賃金システムや教育システムが維持される限り、今後、中高年の所得が大幅な改善に向かうことは期待薄といえよう。

³ 団塊ジュニアは1971～1974年生まれで現在43～47歳、同じくポスト団塊ジュニアは1975～1981年生まれで現在36～43歳の世代。

(図表3) 世代別にみた各年齢階級時の月額所定内給与
(2015年価格、大卒男子、正規雇用)

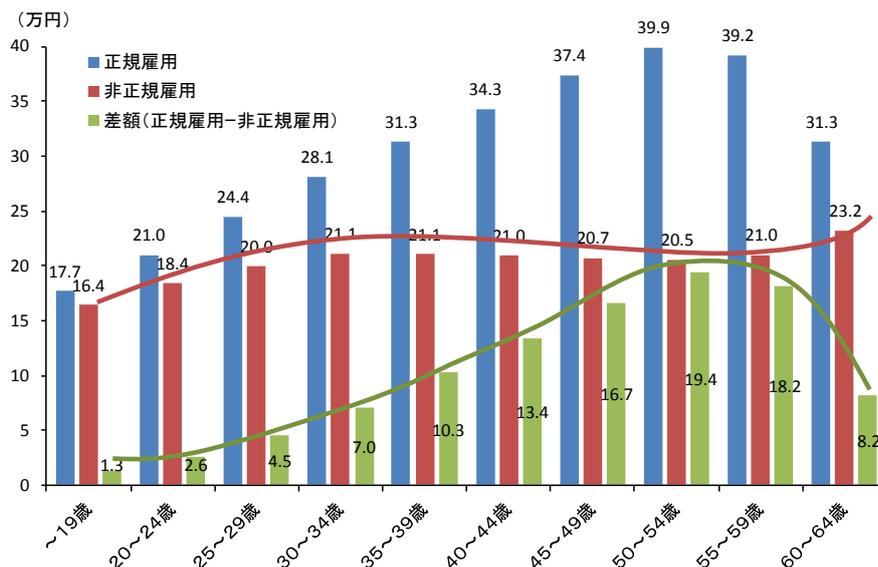


(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査(各年)」を基に日本総合研究所作成
 (注1) 1958～62年生まれの39歳以前、1963～67年生まれの34歳以前、および1968～72年生まれの25～29歳の給与額は、毎月賃金統計調査年報の所定内給与賃金率指数を基に推計。
 (注2) 金額は消費者物価指数(2015年=100)を用い現在価値に換算。

(2) 非正規雇用：深刻さ増す不本意非正規雇用の存在

正規雇用以上に厳しいのが、非正規雇用労働者(以下、非正規雇用)である。正規雇用では賃金カーブの平坦化が進んでいるとはいえ、図表4に示したように、役職定年を迎え、また、早期退職や定年退職の年齢層が含まれる55歳以上を除き、年齢が上がるに従い月額所定内給与は上昇している。これに対し、非正規雇用では、30歳以上の月額所定内給与は21万円前後で頭打ちとなり、その後ほぼ横ばいで推移する。

(図表4) 年齢階級別にみた非正規雇用の月額所定内給与と正規雇用との賃金差(男女計)



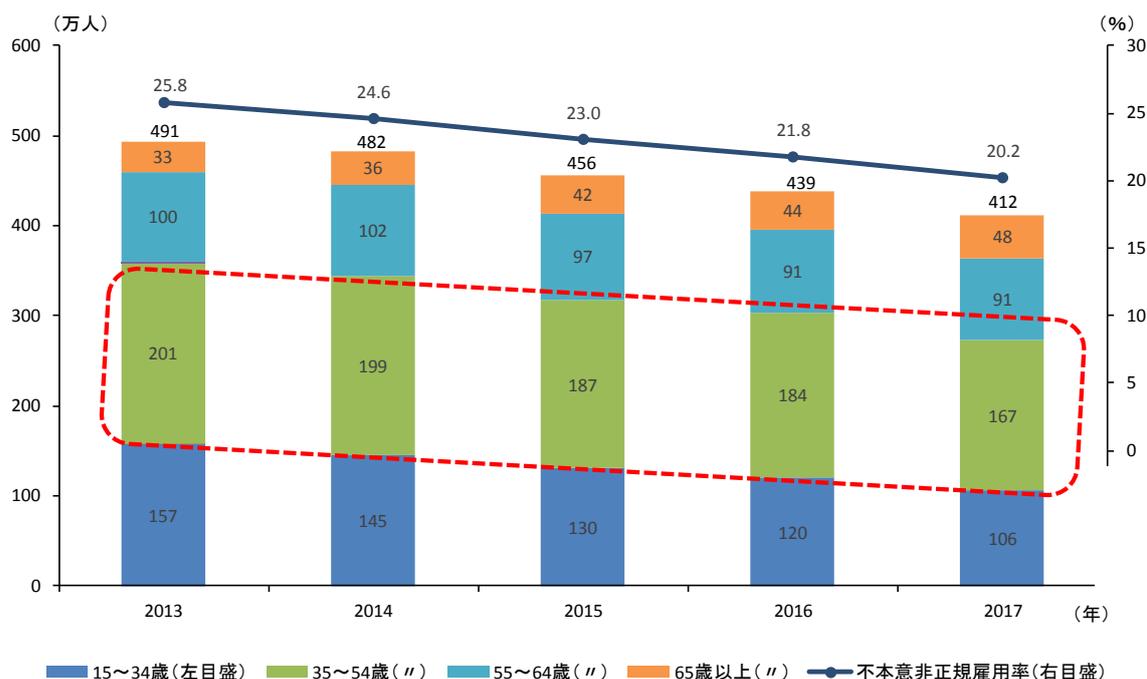
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査(2017年)」を基に日本総合研究所作成

このため、正規雇用と非正規雇用の賃金格差は、年齢が上がるに従い拡大することになる。2017年における非正規雇用の月額所定内給与の対正規雇用比をみると、19歳以下ではほとんど差は認められないが、50～54歳では正規雇用の半分程度に過ぎず、その差額は19.4万円となった。

さらに、中高年の非正規雇用にとって深刻な問題は、不本意非正規雇用⁴の存在である。不本意非正規雇用は減少傾向にあるものの、中高年に限ってみればその動きは緩慢である。年齢階級別に不本意非正規雇用の推移をみると、定年退職後の再雇用や継続雇用が含まれる高齢者を除けば、34歳以下の若年層では2017年に106万人と2013年比32.5%減であったのに対し、35～54歳では167万人と、2013年比16.9%減にとどまった（図表5）。

167万人という人数は、2016年の新社会人（新規学卒者）を上回る規模である。就労経験の乏しい若者が引く手あまたで社会人としてスタートする一方、自らの経験や能力を生かし正規職で働く意志のある中高年がその願いかなわず、非正規雇用として存置されているのが現状である。

（図表5）年齢階級別にみた不本意非正規雇用の推移



（資料）総務省統計局「労働力調査・詳細集計」

（注）不本意非正規雇用率＝不本意非正規雇用者数÷非正規雇用者数

⁴ 正規雇用を希望するものの、正規雇用の職がないために非正規で就労している者。

3. 知識・スキル不足が中高年のキャリアアップを阻む

(1) 中高年のスキルアップが喫緊の課題

正規・非正規を問わず、中高年の所得水準が伸び悩んでいる主な背景としては、技術革新の進展や新興国の台頭を背景とした国際競争の激化、わが国の産業構造の転換などにより、賃金システムが年功序列から業績評価に移行し始めたことや、労働者の非正規雇用化の流れがある。中高年の不本意非正規雇用や低賃金正規雇用を現状のまま存置すれば、老後の資金不足から生活に困窮する高齢者が大幅に増加し、これまでに以上に医療・介護費や生活保護などの社会保障支出が増すことは自明である。

中高年の所得の大幅な改善が期待薄である現状において、上記のような事態を回避するには、知識や技能を最新の状態にアップデートさせ、一層のスキルアップを図ることで、新たな付加価値を生み出し、より長く正規雇用の状況で働くことができるような環境を構築する方策が求められる。

とりわけ非正規雇用については、バブル経済崩壊のみならず昨今の景気回復期にあっても、適切な能力開発の機会を得ることができず知識・スキルが不足していることが指摘されている。以下では、非正規雇用の正規雇用化を主眼に人材育成・能力開発投資の在り方について検討するが、中高年の正規雇用についても、長く働けるよう絶えずスキルアップすることが求められることから、正規社員の利用も見据えた内容となっている。

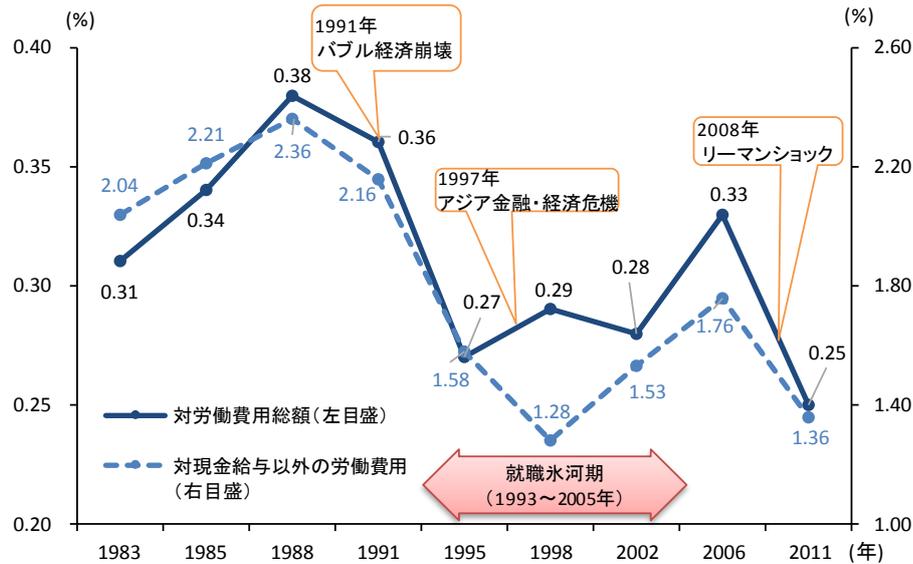
(2) 限定的な企業の人材育成・能力開発投資

わが国における人材育成や労働者の能力開発は、OJTやOFF-JTなど企業が重要な役割を担ってきた。しかしながら、企業はバブル経済崩壊以降、人材育成・能力開発に対する投資を抑制している。

労働費用に占める人材育成・教育訓練費の割合の推移をみると、バブル経済崩壊とともに大幅に低下して以降、低迷が続き、2008年のリーマン・ショック後に再び急低下した（図表6）。企業の人材育成・教育訓練投資が低迷した時期が、現在の中高年が新社会人や中堅社員として知識・スキルを養成すべき期間と重なる。このため、この世代では、企業が求める知識・スキルを十分に取得できなかった労働者が多いとみられる。経済産業省の人材活用関連の部会⁵でも、就職氷河期に新社会人となった世代では、勤務先での教育訓練の経験が少なく、専門性やマネジメント能力ばかりか、業務遂行能力やコミュニケーション能力も乏しいケースが多いと報告されている。

⁵ 経済産業省産業政策室人材像WG資料（2017年12月28日）。

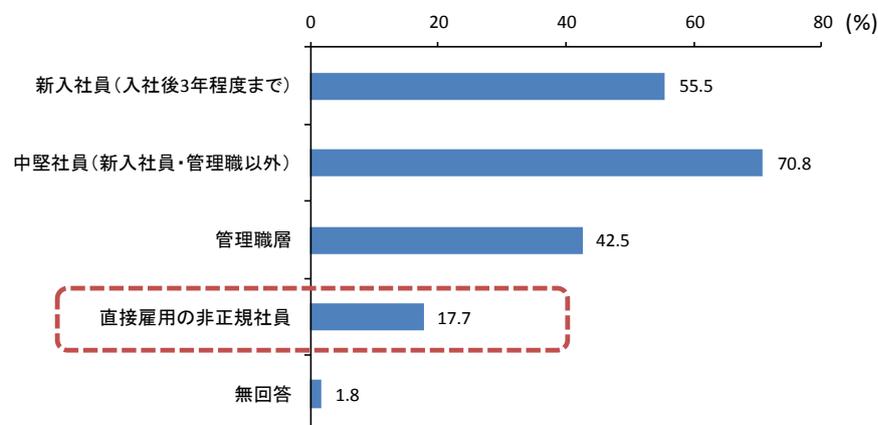
(図表6) 企業の人材育成・教育訓練費（労働費用に占める割合）



(資料) 第15回経済財政諮問会議(2016年9月30日)資料5、図表8に加筆
 (原典) 厚生労働省「就労条件総合調査」。ただし、1983年は同「労働者福祉施設制度等調査」、1985～1998年は同「賃金労働時間制度等総合調査」。
 (注) 企業の労働費用総額、労働費用総額から現金給与を除いた額に対する教育訓練費の割合。

とりわけ、非正規雇用では、教育訓練の機会はより限定的となっている。図表7は、企業がどのような従業員に対してOFF-JTを実施しているかを表したグラフである。これをみると、新入社員に対して実施している企業が全体の55.5%、管理職を除いた中堅社員に対しては70.8%であるのに対し、直接雇用の非正規社員に対して実施している企業は、17.7%に過ぎない。筆者が行った貧困者支援団体への聞き取り調査では、「戦力として活用し、教育訓練コストを回収できるかが不透明なため、若年層に比べ伸びしろの小さい中高年の非正規雇用の教育訓練は、民間企業にとってメリットが少ない」との指摘があった。

(図表7) OFF-JTの対象となる従業員（複数回答）



(資料) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果・企業調査(2017年8月)」P.45

(3) 利用しにくい能力開発支援策

このような企業の動きに対して、わが国政府は、労働者の能力開発を促進するため、公的な教育訓練制度を拡充するとともに、従業員のスキルアップや非正規雇用の正規雇用への転換を図る雇用主（事業者）に対し助成金制度を創設するなど、能力開発支援の強化を図っている。しかしながら、それら支援策は、中高年労働者の知識・スキルの向上やキャリアアップに貢献しているとは言い難い。その主な理由として、下記の通り、いくつかの点が考えられる。

①利用者の制約

公的教育訓練には、ハロートレーニング（公共職業訓練）や教育訓練給付制度があるが、それぞれ対象者が制約されており、利用者数が伸び悩んでいる。ハロートレーニングは、求職中の失業者、未就労の新規学卒者、障害者が主な対象であり、正規・非正規にかかわらず、在職者にとっては利用しづらい。一部に在職者向けの訓練はあるものの、労働者が自己研さんのために利用するというよりも、OFF-JT等、企業による利用が大半である。在職者向けハロートレーニングの受講者は、2005年には17万人以上であったが、近年では11万人前後と、大きく減少している。しかもこの人数は、就労者（役員を除いた雇用者）の0.2%に過ぎない。

教育訓練給付制度は、雇用保険の被保険者であれば利用できるものの、一定程度の経済的、時間的余裕がある正規雇用向けといえる。修了後に一部が償還されるとはいえ受講料は一旦全額を自費で支払わなければならない、収入の少ない非正規雇用には負担が大きい。また、プログラムによっては、休暇や勤務時間の調整などの面で雇用主の理解や協力が必要になることから、労働者が積極的に利用できる制度であるとは言い難い。教育訓練給付制度の利用者も、過去10年間の平均で就労者の0.3%程度の12.5万人にとどまっている。

② 企業ニーズに合致しない教育訓練内容

第2は、教育訓練が必ずしも企業のニーズに合致していない点である。教育訓練のプログラムや内容は、ハロートレーニングに関しては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構や自治体の職業能力開発センターが作成、監修を行い、教育訓練給付制度に関しては、大学や専門学校などの訓練実施主体が申請した内容を、一定の基準⁶に基づき厚生労働省が審査し、認可している。どちらの訓練制度も、行政や公的機関がプログラムの作成、審査を行い、企業や産業界が関与するケースは少ない。

このため、公的な教育訓練に対しては、「企業のニーズを反映していない」、「企業の要求水準に達していない」、あるいは「実践的ではない」と指摘されることが少なくない。総務省の行政評価でも、情報系分野において、人手不足にもかかわらず、

⁶ 「教育訓練給付金の支給の対象となる教育訓練の指定基準」。基準は、一般教養でないこと、入門・基礎的レベルでないこと、情報処理技術者や簿記検定など職業を評価するものとして認識されている資格取得を目的としていることなど。審査・指定は年2回（4月1日、10月1日）で、指定の有効期間は3年。

求人ニーズに応じた訓練が実施できていないために、就職実績が上がっていないとの指摘を受けている⁷。

③ 利用者にとって分かりにくい制度要件

第3は、能力開発支援策の制度要件が分かりにくい点である。なかでも、従業員の能力開発を促進する事業者に対する助成金制度の要件は煩雑で、企業にとって必ずしも使い勝手がいいものとはいえない。

例えば、非正規雇用を対象とする人材開発支援助成金の特別育成訓練コース⁸は、事業所ごと⁹に能力開発にかかわる担当者の設置や計画の策定が必須要件として求められるほか、従業員規模や受講させる訓練プログラムの内容によって対象の有無や助成の率・金額が細かく規定されている。事業者にとって分かりにくいというえ、手続きが煩雑なものとなっている。厚生労働省の能力開発調査（2017年）によれば、そもそも事業者の半数近くが制度そのものを知らず、例え制度の存在を知っていても利用する事業者は5%程度に過ぎない。

4. 北欧を参考に中高年労働者のキャリアアップ支援の強化・拡充を

前章にみた通り、わが国の制度には多くの制約があり、中高年労働者が知識・スキルを向上させ、キャリアアップすることは容易でない。しかしながら、彼らのスキルアップを図りながら、その能力に応じて可能な限り長く働ける環境を作り出すことは、本人やその家族の経済的な自立、生活向上の促進に不可欠であるばかりでなく、企業の生産性向上や高付加価値化のほか、わが国の持続的な経済成長にとっても重要である。

そこで、先進的とされる北欧諸国の能力開発支援制度を参考に、わが国の中高年労働者のキャリアアップ支援に求められる取り組みを検討する。

(1) スウェーデン、デンマークにみる労働者の能力開発のポイント

スウェーデンやデンマークといった北欧諸国では、幅広い労働者に知識・スキルの向上を図る場が与えられており、多くの労働者が教育訓練を受講している。スウェーデンでは、2016年に成人（18～64歳）の5%（27万人）が教育・職業訓練を受講したが、これはわが国の比率の10倍に相当する。また、デンマークでは、2017年に全労働人口の3分の1に相当する180万人が職業訓練を受講し、その6割の105万人が45～69歳の中高年であった。

スウェーデンやデンマークの制度を基に、労働者の能力開発のポイントを整理する

⁷ 「職業能力開発の効果的な実施に関する行政評価・監視－職業訓練を中心として－の勧告に対する改善措置状況（2017年11月28日）」において、情報系分野では「有効求人倍率が2.0倍以上と高水準であるにもかかわらず、雇用保険適用就職率が60%未満にとどまっている」地域があり、「求人ニーズに応じた訓練が実施できていないことが一因と考えられる」とされている。

⁸ 非正規雇用の訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。

⁹ 本社のほか、地域ごとに支社や営業所がある企業の場合、それぞれの支社・営業所を指す。

と、次の3点が挙げられる。

第1は、能力開発の権利化である。能力開発を労働者の権利として保障し、教育訓練への参加によって、労働者が解雇や降格、大幅な減収といった不利益を被ることがないようにする。例えばデンマークでは、一定の条件¹⁰はあるものの、労働者は労使協定により年間14日の教育休暇（有給）が取得できるうえ、訓練にかかる費用は雇用主負担である¹¹。スウェーデンでは、訓練休暇の取得¹²のほか、職場復帰後は最低でも休職前の賃金・処遇が保障される¹³。

第2は、教育訓練に制約が少ない点である。年齢や在職か否かといった就労状態などにかかわらず、自らの教育・技能レベルや必要性に応じて教育訓練プログラムを選択できる。スウェーデンやデンマークでは、基礎教育から大学・大学院の専門職養成まで知識・スキルレベルに応じて訓練コースが段階的に分かれているものの、基本的にいずれのコースも成人¹⁴であれば受講できる。

第3は、企業ニーズに合致した教育訓練の提供である。実践力を重視し、訓練後速やかに職場で活用できるようにする。スウェーデンやデンマークでは、行政や教育機関ばかりでなく、雇用主（企業）や産業界が参画し、毎年、プログラム内容が企業ニーズや技術動向に即しているか否かを評価し、必要な場合にはプログラムの改廃を行っている。また、スウェーデンでは、一定期間以上の職業訓練プログラムにおいて実践的な就労訓練（実地訓練）が必須化されている。

(2) 求められる取り組み

以上を踏まえると、中高年労働者のキャリアアップには、能力開発を労働者の権利として法制化したうえで、様々な問題を抱え制約の多いわが国の現行制度を抜本的に見直すとともに、より厳しい環境に置かれている中高年の不本意非正規雇用に対して、集中的にスキルアップ、キャリアアップを図る仕組みを取り入れることが必要である。具体的には、次の通りである。

① 教育訓練休暇と訓練期間中の所得の保障

労働者の権利として、教育訓練のための休暇の付与のほか、育児休業給付金制度のように休暇・休職中の所得を保障する。違反企業に対してペナルティを科すことも必要になろう。ただし、中長期的にみれば労働生産性の向上が期待できるとはいえ、雇

¹⁰ 雇用保険の被保険者や週当たりの勤務時間数など。

¹¹ 訓練中の従業員に対する雇用主の負担については、事業者が拠出する基金から償還される。

¹² デンマークは未批准であるが、スウェーデンはILO有給教育休暇に関する条約を批准している。有給教育休暇とは、教育を目的として所定の期間労働者に与えられる有給休暇。この休暇は1. あらゆる段階での訓練、2. 一般教育、社会教育および市民教育、3. 労働組合教育の3種のものに限定され、これ以外のもはこの条約の適用対象ではない。加盟国は、このような有給教育休暇の付与を促進するための政策を策定し、適用する（ILOホームページ <http://www.ilo.org/tokyo/>より抜粋）。なお、わが国は当該条約を批准していない。

¹³ 独立行政法人労働政策研究・研修機構「北欧の公共職業訓練制度と実態（JILPT資料シリーズ No.176）」P.49、L.8~10

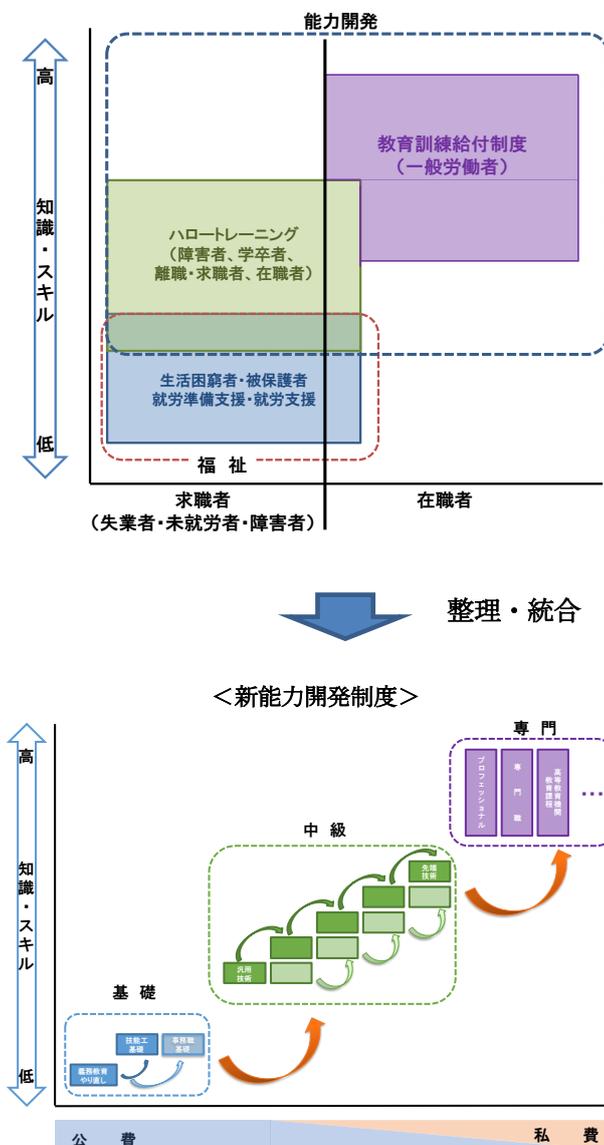
¹⁴ デンマークでは、デンマーク語や初等教育など移民でも受講できるプログラムがある。

用主にとっては一時的に労働力の低下や経費負担の増加に繋がるため、手続きの簡素化や制度の一本化など現行の補助金制度（人材開発支援助成金）の利便性向上を図るとともに、税制優遇措置など事業者に対する支援も求められる。

② 能力開発訓練制度の一本化

年齢や就労状態によって分かれている現行制度を一本化することが求められる。例えば、既存の教育・訓練コースを見直し、高校卒業程度の知識や最低限のスキルの習得を目的とする基礎レベル、各職種の中堅社員相当の知識・スキルの取得を目指す中級レベル、介護福祉士のような国家資格の取得やプロフェッショナルを目指す専門レベルといったように、個々の労働者の能力に応じて受講できるようにすることも一案である（図表8）。なお、生活困窮者や一般就労が困難な者に対しては、就労を見据えた能力開発の助言や就職先の斡旋などの就職支援のほか、収入に応じて有料プログラムの受講料を減免するなど経済的支援を別途検討する必要がある。

（図表8）新たな能力開発制度案（イメージ）



（資料）日本総合研究所

③教育訓練プログラムの作成・評価への産業界の参画

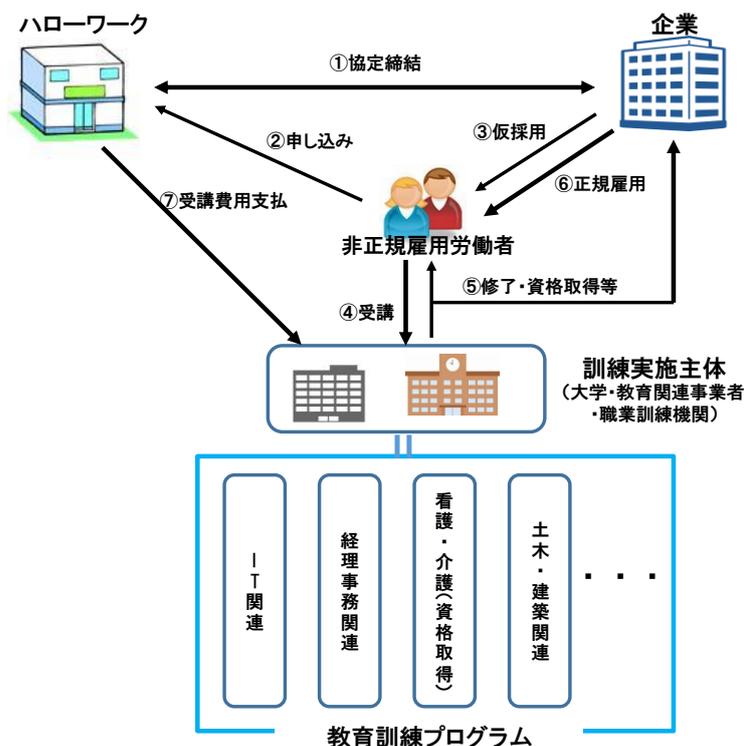
教育訓練コースやプログラムの評価・見直しには、行政や教育訓練機関のみならず、産業界が参画することが必要であると考えます。企業の雇用ニーズと教育訓練のミスマッチを防ぎ、実践力の高い教育訓練が提供されるようにするためです。こうした訓練内容の評価・見直しは、地域ごとに産業特性が異なり、求められる知識・スキルも様々であることを勘案すれば、全国規模のみならず、経済圏ごとに行うことが求められる。評価・見直しのタイミングとしては、訓練プログラムに市場ニーズを的確に反映させるため、最低でも年1回、経済情勢の急激な変化など教育訓練に大きな影響が及ぶ事態が発生すれば、その都度行うことが望ましい。

④ 正規雇用を保障した中高年非正規雇用への教育訓練支援の導入

中高年の不本意非正規雇用のスキルアップ、キャリアアップ促進策として、彼らを対象とした正規雇用化を保障する教育訓練を提言する。図表9に示したように、受講者が所定の期間内に規定のプログラムを修了した場合に正規雇用する旨の協定を企業とハローワークが締結することで、非正規雇用や未熟練者のスキルアップと正規雇用化を保障する。中高年の不本意非正規の早期解消を実現するため、例えば3年を目途に時限付きで集中的に実施することが望ましい。また、事業者に対しても、①で示したように、補助金制度の利便性向上や税制優遇措置などの支援が求められよう。

もっとも、制度の公平・公正性を担保するため、訓練の達成状況（受講者の正規化率）や正規雇用された従業員の職場定着率、更には生産性の向上状況など、協定締結の事業者に対して、制度利用の効果を客観的に評価することが重要である。

(図表9) 非正規雇用に対する正規雇用化保障教育訓練のイメージ



(資料) 日本総合研究所作成

5. おわりに

不本意非正規雇用や低賃金正規雇用を現状のまま存置すれば、老後資金の不足から生活に困窮する高齢者が大幅に増加し、医療・介護費や生活保護などの社会保障支出が増すことは自明である。わが国の厳しい財政状況を勘案すると、社会保障サービスの抑制や税率・社会保険料率の更なる引き上げなど、国民にそのツケが回ってくる公算は大きい。このような事態を回避するためにも、政府には、一連の教育訓練プログラムに対する費用の財源等を含め、迅速な対応を期待したい。

中高年労働者の能力開発が適切になされることは、人手不足が深刻化する現況下、企業にとってもプラスになる。比較的雇用情勢が良く、人手不足が顕在化している今こそ、キャリアアップ・就労支援制度を抜本的に見直す絶好の機会といえよう。

<参考資料・参照ホームページ>

- ・ 玄田有史編[2017]. 『人手不足なのになぜ賃金は上がらないのか』、慶應義塾大学出版会、2017年4月
- ・ 駒村康平編著[2018]. 『貧困』、ミネルヴァ書房、2018年2月
- ・ 独立行政法人労働政策研究・研修機構[2016]. 「北欧の公共職業訓練制度と実態」『JILPT 資料シリーズ No.176』、2016年5月
- ・ 独立行政法人労働政策研究・研修機構[2017]. 「壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究－正社員転換を中心として－」『労働政策研究報告書 No.188』、2017年3月
- ・ 独立行政法人労働政策研究・研修機構[2017]. 「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果（企業調査）」『JILPT 調査シリーズ No.172』、2017年8月
- ・ 独立行政法人労働政策研究・研修機構[2017]. 「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果（労働者調査）」『JILPT 調査シリーズ No.173』、2017年8月
- ・ 星貴子[2017]. 「ワーキングプアの実態とその低減に向けた課題」『JRI レビュー』2017 Vol.2, No.41、2017年2月
- ・ 星貴子[2017]. 「低所得者に対する就労インセンティブ強化に向けた課題」『JRI レビュー』2017 Vol.11, No.50、2017年10月
- ・ 経済産業省 (<http://www.meti.go.jp/>)
- ・ 厚生労働省 (<http://www.mhlw.go.jp/>)
- ・ 総務省統計局 (<http://www.stat.go.jp/>)
- ・ 内閣府 (<http://www.cao.go.jp/>)
- ・ 欧州職業訓練開発センター (<http://www.cedefop.europa.eu/>)
- ・ スウェーデン教育協会 (<http://www.skolverket.se/>)
- ・ スウェーデン高等職業教育庁 (<http://www.yrkeshogskolan.se/>)
- ・ スウェーデン統計局 (<http://www.scb.se/en/>)

- ・デンマーク教育省 (<http://eng.uvm.dk/>)
- ・デンマーク成人教育協会 (<https://www.daea.dk/>)