

第6回人の活躍WG 各委員等からのご意見

成熟社会における雇用戦略について

- ヨーロッパの競争戦略や経済政策の1つの大きな柱として、質の高い雇用、付加価値の高い産業をつくり出していくために、付加価値の高い労働力、労働市場をつくり出していこうということを、ここ15年くらい、EUが大きな戦略（高付加価値戦略）として打ち出している。
- ここ10年、15年、最低賃金をきちんと設定して、それを高い水準に定めようという動きがヨーロッパの各国で見られている。イギリスは1993年に保守党政権が規制緩和の名のもとに最低賃金を廃止したが、競争が激化する中で低価格競争、底辺に向けた競争というものが起こり、きちんと収益を上げるような優良な企業が競争できないという状況になったため、1998年に新たな最低賃金制度を設けた。ドイツも今年最低賃金法を成立させ、来年1月から施行されることになっている。
- 差別されたり、合理的な理由なく不利益な取り扱いを受けたりする労働者がいると、能力や希望に応じて、潜在的な能力を発揮することができない。各人が、その能力や希望に応じて能力を発揮し、その産業や経済成長の下支えをするための重要な政策として差別禁止というものをEU全体で徹底し、さらには、非正規労働者に対する不利益取り扱いを禁止するという法制がEU全体で統一されている。
- 高付加価値戦略の重要なポイントとして、付加価値を生み出すのが人間であり、労働力が付加価値を生み出す創造力の源泉であるということを経済的に前面に打ち出して、労働者を対象にしたコスト削減はもうやめようということをEU指令で決め、各国それぞれ国内で法制の整備を行う、ということが、1990年代後半から2000年代にかけて進められてきた。
- 若者や失業者に対してきちんと教育訓練を行って新しい企業や産業にどう移動させていくかということが、ヨーロッパのここ10年、15年の一番大変な悩みになっている。教室で授業を受けて、判をもらって就職する、というだけでない、きめの細かい個別の支援を行っている。
- 相互義務を課すことも、重要な選択肢として各国で普及している。

生活保護などの社会的給付を出す時に、国は単に一方的に出すだけではなくて、もらう方にも義務を負わせる仕組みで、もし、その義務を果たしていなければ、本当に生活保護等の社会給付を打ち切るということを経済的に進めている。

- 高付加価値戦略という題目だけでいい結果が出るというわけではなく、高付加価値を産めない企業、産業が淘汰されて、失業が生み出されてしまう可能性もあるということも全体として考えた上で政策を進めていく覚悟というものが必要となる。
- 高付加価値戦略を打ち出すのであれば、縦割り行政を打破した一貫性のある総合的な政策を行うことや、企業のレベルを超えた地域レベルでの労使の前向きな取組を政策に取り込んでいくこと等が重要。
- ドイツを例外としてヨーロッパでは失業率が10%やそれ以上の国もあるわけで、端的に言って、高付加価値戦略でEUが非常にうまくいっているというわけではもちろんない。悩みは深いということ。
- 高付加価値政策を労働政策で行うことがそもそも間違いで、その結果、高コストになっているのではないか。高付加価値はビジネスモデル戦略などの企業経営や新規事業などにより生まれてくる結果であるべき。
- ヨーロッパの高付加価値戦略は、経済学者から見ると高コスト戦略ではないかと思う。
- 年功賃金は、かつての男性は外で稼ぎ、女性は家庭で、という分業からきたもの。こういう賃金体系を改めようという動きは既に始まっており、徐々に、小企業の正社員型のように、よりフラット型になっている。フラットになれば、残留のメリットが減るため、流動性は高まる。生産するものも変わる中、流動性を高めることは非常に重要。短時間労働者等も活用する必要があるが、その際は、正社員との差を少なくするという意味で、最低賃金の引上げは支持される方向だろう。
- 年齢差別の禁止については、年齢によって能力が変わる、というステレオタイプをやめる、ということであり、勤続年数による優遇などは否定されない。性差別や人種差別に比べると、もう少し政策的な要請として例外が認められている。

- キャリアというのは年齢と非常に相関がある。キャリアへの報酬というのは正當に認めるべきで、頑張る人には頑張ったという報酬をインセンティブとしてあげないと、意氣消沈してしまう。
- 傾向的にヨーロッパは税金や社会保障に対する負担が高い。連帯という言葉で、高く負担している人もそれによって賄われる人たちも同じ連帯のもとにあるのだということを政治的に強く打ち出していくことにより、高負担の人にも納得を得ながら政策を進めていこうということをやっている。
- 年功賃金を無くすには、エグゼンプションを導入するしかない。その際、職務主義にし、残業代を無くす、という面のみが強調されるが、企業の都合で人を働かせられない、むやみに長く働かせることもできない、という面を含めた3つがセットであるべき。
- 日本が、全員が出世できる珍しい国であるのに対して、アメリカなど、普通の国は、出世できるのはごく一部。年齢別賃金カーブを平均で見ると、日本と欧米の差は少ないが、中身は異なる。日本では全員が平均値に近いのに対して、欧米では一部のエリートの賃金は非常に高いが、ノンエリートの賃金は、低く硬直的。
- 欧米型雇用のデメリットとして、同程度の賃金水準で熟練労働者との競争にさらされる若者の失業率が高くなる、ということがある。メリットとしては、ポスト型のノンエリートであれば、出入りが自由であるため、育児ブランクが問題とならないし、残業もしないので、ワーク・ライフ・バランスは確保される。一方、エリートは長時間労働が常態化している。
- 欧米では、昇進を前提としないノンエリート同士の夫婦がともにワーク・ライフ・バランスも確保しつつ働き続けることで、一定の所得を得る、というスタイルが十分成立。一方日本では、「誰もが階段を上る」仕組みで、途中で休めば脱落してしまう。結果、長時間労働を強いられ、ワーク・ライフ・バランスが犠牲になるし、休まざるを得ない育児女性は、労働市場から退出してしまう。
- 日本型のいいところ（若年失業率の低さ）と欧米型のいいところ（一定の賃金水準とワーク・ライフ・バランスの両立）をくっつけて接ぎ

木にするのが一番いい。その接ぎ木から先が、本当のエグゼンプションなのではないか。

- 非正規が日本で多いのは、正規を解雇できないから。非正規を正規にしようというのは難しいので、正規をやめることを提案している。解雇規制を緩和して、同一労働・同一賃金とすれば、非正規問題は解決すると思う。全部エグゼンプションにし、1年単位の雇用にしていけば、自由闊達に自分のワークとライフのバランスを選べるようになるのではないか。
- ポスト型雇用で、この仕事で雇う、というようにすれば、比較的整理解雇はしやすい。また、年功給なども発生しない。ただ、入口でポスト型雇用に変えてしまうと、若年の未経験者が雇えなくなるので、入口からある程度の年代までは総合職がよいのではないか。
- 欧米型概念でワークとライフを分けて考えるということは、仕事は辛いもので、給料を得るための方法論であり、それとは別にライフを楽しもうという考え方。日本人は仕事が人生そのものだと思うところがある。ワーク・ライフ・バランス型ではなくて、「ライフ・イン・ワーク」。仕事を通して自己実現をするという姿を子どもたちに見せる。そうした延長線上に50年後の日本の働き方があるのではないか。
- 非正規雇用については、いろいろな統計を見ると、ネガティブなものかなりある。また、日本の現実で一番極端なものとして、過労死から始まって、ブラック企業的なことも問題になるし、長時間労働など、どう見ても到底ポジティブには評価できないような面がある。そういった日本の現実をきちんと見ていくことが重要。
- 日本型雇用では、新卒で採用されなければ一生正社員になれないというのは神話。これは大企業の話。中堅中小企業は募集しても人が全然来ていないので、本当に勤めようと思えばうまく就職できる可能性が高い。ただ、マッチングが悪いので、その仕組みをしっかりとつくる必要。中小に入り、10年選手になればエグゼンプションとなり、そこで入れ替えができる。こういうような絵図を描いていけばよい。
- 今後入ってくる人たちの場合は今からシステムを変えればキャッチアップできるが、既に40歳ぐらいまでの間に、男性の1割ぐらいは非

正規でいる。その人たちは、同じ年の正規の人たちの職務経験と全然違っている。現在の少子化というのはその人たちの問題なので、その辺はもっと即効性のあることも考えた方がいいのかなと思う。

- 一番いいのは大多数ノンエリートが夫500万、妻500万で1,000万もらえること。働きたい人はどんどん働いてたくさんもらってもいいと思うが、大多数ノンエリートが、非正規だろうが正規だろうが、これぐらいもらえるような社会をつくれるのかというところがポイントなのかなと思う。

(○：人の活躍WG委員のご意見、●：有識者のご意見)