

第2回労働市場改革専門調査会議事要旨

(開催要領)

1. 開催日時：平成19年1月25日(木) 17:30～19:30
2. 場所：中央合同庁舎第4号館共用第3特別会議室
3. 出席者

会長	八代 尚宏	国際基督教大学教養学部教授
専門委員	井口 泰	関西学院大学経済学部教授
同	大沢 真知子	日本女子大学人間社会学部教授
同	小嶋 典明	大阪大学大学院高等司法研究科教授
同	小林 良暢	グローバル産業雇用総合研究所所長
同	佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所教授
同	中山 慈夫	弁護士
同	樋口 美雄	慶應義塾大学商学部教授
同	山川 隆一	慶應義塾大学大学院法務研究科教授
報告者	藤森 克彦	みずほ情報総研株式会社主席研究員

(議事次第)

1. 開会
2. 議事
 - (1) 若者・女性等に対する教育訓練等について
 - (2) その他
3. 閉会

(配布資料)

- 資料1 ブレア政権の「福祉から就労へプログラム」について
(藤森主席研究員提出資料)
- 資料2 セーフティーネットとしての能力開発、法知識
(佐藤調査会委員提出資料)

(概要)

○ 冒頭、八代会長より議事等説明。

(八代会長) 第2回「労働市場改革専門調査会」を開始する。

議事に入る前に、第1回会合において後日指名することとした会長代理については、樋口委員にお引き受けいただくことにしたのでよろしくお願いします。

第1回目の会合においては、私から、本調査会では、働く人一人ひとりが生きがいと働く意欲を持つことができるようにするとともに、労働市場を取り巻くさまざまな壁を克服するために、大局的見地から今後10年程度の基本的な方向について検討していただくようお願いした。また、短時間だが各委員から貴重な御意見をいただき、ありがたく思う。

この一方で、6月頃の骨太方針に向けて、別途具体的な内容を考えてほしいという要望もあり、総論から順番にやっていくのではなくて、各論から議論していくこととしたい。そこで、今日は2つのテーマをお願いしたいと思う。

最初に、みずほ情報総研の藤森主席研究員から、ヨーロッパ、特にイギリスで行われている「福祉から就労へプログラム」についてお話を伺い、質疑応答とディスカッションをしたいと思う。

後半は、佐藤委員から就労支援等の具体的な政策についてお伺いしたいと思う。

それでは、最初に藤森研究員から、質疑応答と併せて大体1時間ぐらいでお話をいただければと思う。

○ 藤森主席研究員報告

(藤森主席研究員) みずほ情報総研の藤森です。最初に簡単な自己紹介をさせていただく。私は民間のシンクタンクで社会保障を中心に研究に携わり、1996年から2000年にかけて、弊社の駐在員として、イギリスのロンドンで研究をしていた。

ちょうど滞在中の1997年に18年ぶりの政権交代が行われ、ブレア労働党政権が樹立された。ブレア政権では、「第三の道」に基づく各種改革が行われるというので、興味を持ちながら同政権の政策について研究してきた。

本日は、「イギリスの若者失業者対策と女性の就労支援策」について報告するよう指示をいただいているので、まず、総論として「Ⅰ. 福祉から就労へ」という考え方について御報告して、その後、各論として「Ⅱ. 若年失業者ニューディール」、「Ⅲ. ワーク・ライフ・バランスに向けた取組み」についてお話しさせていただく。

最初に、「福祉から就労へプログラム」とは何かについてお話しする。

これは、90年代前半までに、長期に渡り野党であった労働党が、政権獲得後に実現していく国家像について時間をかけて検討する中で考えられたプログラムである。特に、現蔵相のゴードン・ブラウン氏が中心になった委員会で、このプログラムが考えられたと言わ

れている。

私なりに「福祉から就労へプログラム」を整理すると、その内容には4つのポイントがあると考えられる。

1つは、手当の支給から人への投資、能力開発へ重点を移していくことである。これが「福祉から就労へプログラム」の中核部分に当たると考える。この特徴としては、まず、生活保障だけではなく就労できる状況まで支援をしていくことがあげられる。「トランポリン型福祉」とも呼ばれている。サーカスの綱渡りの下に敷かれるセーフティーネットは最低限死ぬことを防ぐネットであるが、それをトランポリンのように落ちてきた人を綱渡りの綱にまで戻す、つまり働ける状況まで支援するということである。働くことは何よりも生活保障になるという考え方がある。また、国家からの視線だが、人への能力開発に力を入れていくことは、経済の担い手を育成することであり、単なる「支出」ではなく「投資」であって、将来的には経済の成長として戻ってくる、という点も特徴としてあげられる。ブレア政権のブレインを務めたアンソニー・ギデンズ氏が、福祉国家ではなく「社会投資国家」という言い方をしているように、投資という見方をする点も重要だと考える。更に付け加えると、これまでの手当の支給は現金を出すので福祉依存の問題が生じたが、このプログラムでは、能力開発というサービスを重視するので、福祉依存という問題は生じにくくなると考えられている。

2点目は、社会保障給付を給付するに際して、条件を付けることである。社会扶助あるいは失業給付に対して、職業訓練あるいは就職活動などを義務づける。これはアメリカ流の手法で、「狭義のワークフェア」とも言われている。

3点目は、就労によって得られる賃金を魅力にして、就労インセンティブを高めていくことである。最低賃金制や勤労税控除などが挙げられる。

更に、4点目は、働く環境の整備である。これはワーク・ライフ・バランスや保育所の整備などである。

これら4つのポイントの一つひとつは特段目新しいわけではなく、他国でも取り入れられたものである。しかしブレア政権は、「福祉から就労へ」という政策理念に基づいて、こうした要素を総動員しながら具体的な個別政策を実施してきた点が着目すべきポイントではないかと考えている。

次に、なぜこのプログラムが出されたかという背景を見ていきたいと思う。

まず、第1点は、知価社会、知識優位型社会への対応である。ブレア首相は価値や競争力の優位を生み出す源泉は人的投資、知的投資であり、教育訓練は何よりも優先しなければいけないと考えていた。ブレア政権は、失業者の職業訓練とともに、小学校における基礎教育を非常に重視している。これもこのような発想によるものと思う。

これに関連して、イギリスの抱える1つの問題として、一人当たりの労働生産性がずっと低かったという点がある。図表1にあるように、イギリスの労働生産性は90年代初頭主

要先進国で最低の水準であった。この背景には、土地利用に関する規制の問題など様々な要因が指摘されていたが、その一つの要因として、人々のスキル不足が考えられていた。

背景の2点目は社会的排除の発生である。80年代以降、サッチャー政権下において、所得格差が拡大し、図表2にあるように、貧困者、すなわち平均所得の半分以下で暮らす者の割合が増加した。ブレア政権も、基本的にはサッチャー政権と同様に、結果の平等よりも機会の平等を重視する立場をとっている。また、自助努力も重要だと考えている。しかしながら、90年代以降の貧困問題は、個人の自助努力によって克服できるものではなく、社会構造と結び付いているという見方をしている。これが「社会的排除」という問題である。

イギリスの社会保障省の定義によれば、社会的排除とは、低所得、スキル不足、家族の崩壊、健康の悪化、劣悪な住宅環境、治安の悪化などの問題が絡み合っ、個人や地域がそこからなかなか抜け出せない状況をいう。特に、社会的排除の中核にある問題としては、図表3にあるように、「低所得ゆえにスキルを付けるだけの資本がない、スキルがないから仕事がない、仕事がないから低所得」との悪循環がおこっている。そこでスキル不足を克服することで、悪循環を断ち切ろうとしている。これまでは、低所得者にお金を与える形で救済をしていたが、ブレア政権下の福祉政策は、スキル不足への対応に重点を置こうとした。これが、先の「福祉から就労へ」という考え方である。

3点目は、機会の不平等という問題である。これは、図表3の社会的排除の三角形が世代間で移転・連鎖しているということだと考える。1つの要因は、子どもの貧困の深刻化である。特に1980年代は失業者が増えて、1996年には子どもの25%が長期貧困世帯に属するという状況であった。貧困世帯の子どもは、なかなか潜在的な能力を発揮しにくい教育環境にある。その例として、11歳児の全国統一テストでは、貧困地域の児童の成績が全国平均に比べて2割程度低いという指摘や、公立学校からイギリスの大学に入学する者の割合が平均で82%であるのに対して、オックスフォード、ケンブリッジに入学する者は5割前後の水準であるという数字がある。

これは、競争社会の前提であるスタートラインがそろっていないということではないか。ここでも機会の平等を図るために、公教育の充実やスキル不足の克服に力が入れている。

図表4では、長期低所得者層は、全人口に比べて失業者の割合が高く、無資格の割合も高いことが示されている。

これらの背景から「福祉から就労へプログラム」が採り入れられた。そして、ブレア政権の「福祉から就労へ」という考え方を反映させた具体的な施策の全体像を見たものが図表5である。教育、家庭、失業、退職・障害といった領域から労働市場へ向かうための架け橋となる政策を網かけ部分で示している。

これは、ドイツのギュンター・シュミットが考えた移行的労働市場という枠組みを参考に、イギリスの「福祉から就労へ」という考え方に関連する具体的な政策の整理に用いた

ものである。

この枠組みは、なるべく各領域から人々を労働市場へ入れていく、あるいは往来できるようにしようということである。例えば、失業と労働市場を結び付けるものとしては、若年失業者ニューディール、長期失業者ニューディールなどのニューディール政策が挙げられる。

それから、イギリスでも、つい最近年齢差別禁止法が施行になったが、これは退職と労働市場を結び付けるものである。

ワーク・ライフ・バランスは、家庭と労働市場をつなげる施策でもあるし、サラリーマンが仕事をしながら学校で勉強もするというのであれば、教育と労働市場をつなぐ施策とも考えられる。

この中にはいくつか興味深い政策があるが、そのひとつとして、教育と労働市場のつながりに位置づけられる子ども信託基金を紹介したい。2005年に導入されたものだが、政府が2002年9月以降にイギリス内で生まれたすべての子どもに250ポンド、日本円にして5万円程度、貧しい世帯には、500ポンド、10万円のバウチャーを提供する。保護者に子ども名義の銀行口座をつくらせて、そこにその資金を入れていく。税制優遇の措置を講じて、家族もこの口座に資金を入れることができるようになっている。そして子どもが18歳になるまで、そのお金を引き出すことはできない。

このねらいは、18歳時点で一定の金融資産を持たせて、上級学校に通う、あるいはビジネスを開始するなどの用途に当てていくことを考えたものである。もちろん、用途は限定されていないので、最終的にどのように使われていくかはわからない。しかし、社会的排除を防止し、機会の平等を保っていくことをひとつの狙いとして、このような制度が入れられている。

次に、各論として、「Ⅱ．若年失業者ニューディール」について見てまいりたい。

まず、ニューディール政策の全体の財源規模を、図表6に記載している。若年失業者ニューディールだけではなく、25歳以上で2年間以上失業した者を対象にした長期失業者ニューディール、50歳以上の失業者、一人親世帯、障害者、及び失業者のパートナーなど、失業者の状況ごとにプログラムが組まれている。なお、若年失業者ニューディールは、18歳から24歳までの若者で、かつ半年以上失業している者を対象にしたものである。

ニューディール政策は、97年に発足した労働党政権の目玉政策である。財源は、民営化によって過剰利益を得た企業に対して時限的に課税されたウィンドフォール税であり、52億ポンドが徴収された。これは日本円にして1兆400億円という、かなりの規模の額である。2003年までの7年間で同財源はなくなったが、その後は一般会計から資金が出され、ニューディール政策が継続されている。

図表6にあげられたプログラムの中で一番力を入れられたのが、若年失業者ニューディールであり、プログラム合計のうち44%が費やされている。日本円にして年平均で423

億円が投入された。

若年失業者プログラムと長期失業者プログラムには、該当する失業者は参加が義務付けられている。他のプログラムは任意参加になっている。ただし、他のプログラムのうち一人親世帯だけは、一定の一人親に対して職安での面接が義務付けられた。

次に、イギリスの若年失業者の状況を、図表7で簡単に見ていく。イギリスの若年失業率は、景気が悪かった1993年は17.3%だったが、それ以降低下し、2004年は10.9%である。ちなみに、日本では1993年は5.1%であったが、その後悪化し、2004年は9.5%となっている。2004年時点ではイギリスと日本の若年失業率はほぼ同じ水準といえる。

では、若年失業者ニューディールの制度的な枠組みを見てまいりたい。

まず、全体の流れは、図表8を参照願いたい。半年以上失業している18歳から24歳の若者に対して、ジョブセンタープラスとよばれる日本でいうところの職業安定所への参集通知が届く。そして、職安で、最初にゲートウェイという段階に入り、最長4か月間の就職活動を行う。

ここでは、職安の職員である個人アドバイザーがマンツーマンで若年失業者につき、保有スキルの状況などを把握して、就職活動の立案などを行っている。そして、履歴書の書き方が分からない若者には書き方を教えたり、交通費が出せない若年失業者への交通費補填などが行われる。

4か月間の就職活動をしてもし職できない者には、オプションという6か月間の職業訓練の機会が与えられる。そこでは、民間部門での就労、ボランティア部門、フルタイムの職業教育訓練、環境保護団体での活動という4つの選択肢が与えられる。若年失業者はこの中からひとつを選ぶ。そして職業訓練を通じて最終的に就職できなかった者は、フォロースルーというステージに移る。これは基本的にはゲートウェイと同じで、もう一度就職活動をやり直すところである。

そして、重要なのは、このプログラムに参加しない若年失業者には、失業手当の減額・停止措置が採られることである。

なお、4つの選択肢のうち、例えば若年失業者が民間部門での就労を選択した場合、政府から若年失業者を引き受けた事業主に週60ポンドの助成金が半年間支給される。また、事業主には週に1回以上、国家認定資格制度（NVQ）の取得に結びつく職業訓練の実施が義務づけられているが、その費用として750ポンド、15万円が一括支給される。

他方、就業を始めた訓練者は、事業主から賃金が支給される。2000年頃の訓練生の時給の中央値が3.5ポンド程度であったので、60時間以上就労した場合は週210ポンド程度もらえる。当時の求職者手当（失業手当）は週あたり約40ポンド程度だったので、働くことによって求職者手当の5倍の水準の賃金を事業主からもらうことができる。

次に、このプログラムの参加者及び就業者数については、6項の4.を参照願いたい。1

1998年から2005年まで、124万人がプログラムを終了して、うち52万人、つまり42%が通常の補助金なしの就職をしたということになる。

この就業者52万人については、ゲートウェイ前段階が9%、個人アドバイザーが付いて就職活動を行うゲートウェイ段階が最も高く59%、オプションが18%、フォロースルーが13%となっている。

さらに、オプションごとに通常の就職を果たした者の割合をみると、民間企業の訓練を受けた者が70%、フルタイムの教育が44%、ボランティア団体が49%、環境保護団体が49%となり、民間企業の訓練が非常に高くなっている。これは、民間企業で訓練を受けた者がそのまま採用されるケースがあり、その影響が大きいのではないかと推測される。

このように、42%が若年失業者ニューディールにより就職したので、労働党政権は、これは非常に成功したと宣伝している。

しかし、これには様々な評価があることに留意が必要である。一番大きな批判としては、若年失業者ニューディールによる直接の効果は小さく、仮にこの政策がなくても、若年失業者は就職したであろうというものだ。つまり、イギリスは90年代半ばからずっと景気が良いので、マクロ経済が好調であるから若年失業者は就職できたという見方である。

あるシンクタンクの推計によると、初期の1998年から2000年まで20万人の若者が求職者手当を受給しなくなったが、ニューディール政策そのものによる失業者減少効果は3.5万人にすぎないという。それから民間部門の就労では、政府からの補助金が事業主を介して賃金という形で支払われているので、これを補助金付きの雇用という形でカウントしている。これによって1万5,000人の雇用増加効果があったという点が挙げられていた。

ニューディール政策の直接的な効果については、その評価が割れていて、少なくとも労働党政権が喧伝するほどの大きな効果はなかったと指摘されている。

私も、若年失業者が減っている一番の大きな要因は好調なマクロ経済によると考えている。では、この政策は無駄だったのかということ、そのような見方は少数派ではないかと感じている。少なくとも社会的排除の克服・長期失業者の減少という点では、若年失業者を職安に連れ出して、訓練をさせることには、社会との接点をもたせるという点などで一定の効果があったとみられている。

それから、財政コストの面については、先ほど民間部門での就労で示したとおり、国は若年失業者を引き受けた事業主に助成金を出す代わりに、求職者手当を拠出する必要がなくなる。また税収増加もあるので、結局5ポンド使っても3ポンドは戻ってくる計算で、見かけよりも案外安上がりのできる政策とみられている。

現在のイギリスの求職者手当は週45ポンドなのに対して、このプログラムの事業主への助成金が週60ポンドである。したがって、15ポンド程度の上乗せで済んでいる。

全体としては、若年失業者ニューディールは成功しているという見方が強いと思う。成功のポイントの1点目は、求職者手当の支給と就職活動・訓練をセットにして、若年失業者にプログラムへの参加を義務づけている点である。なお、訓練を受けなければ手当を出

さないという場合の「手当」とは、図表9で②として示した「所得調査制求職者手当」である。イギリスにおける失業者へのセーフティーネットは3層構造になっており、一番上は日本でいう雇用保険、一番下が生活保護である。この間に、所得調査制求職者手当がある。これは無拠出で税金を財源として、資力調査を受けた上で無制限に受給できる求職者手当・失業手当である。若年失業者の場合、就労経験がなく、雇用保険の保険料を払っていない者が多いので、所得調査制求職者手当を受けている。

日本の場合は、雇用保険と生活保護のみであり、中間的なものがない。日本の多くの若年失業者は家族に依存しているので、日本では訓練を受けなければ給付をとめるというワークフェアを導入することは難しいと考えている。

2点目は、個人アドバイザー制度などのカウンセリング機能を充実させている点である。

3点目は、職業訓練を民間部門が実施するOJTに委ねている点である。

4点目は、職業訓練と国家認定職業資格制度（NVQ）を結びつけた点である。NVQは、サッチャー政権下の88年に創設された制度で、実務的な知識や理解力や技能などを国が認定する。建設、エンジニアリング、製造、交通、ビジネスサービスなどの11分野で800余りの資格が整備されており、5段階で示すようになっている。中には靴下修理や葬儀屋サービスまでもがNVQに含まれている。こうした基準によって、若年失業者のスキルを客観的に示すことができる。

以上、成功のポイントを示したが、一方でうまく機能していない面もある。

1点目は、ワークフェアの考えに基づき手当を支給しないと、結局、社会との接点を失って犯罪に走る若者もいるとの指摘がなされている。

2点目は、若年失業者ニューディールにより就職しても、就労期間は短期間で終了し、結局はまた元の失業状態に戻るケースもある。

3点目は、若年失業者ニューディールではニートへの適応が難しいことから、ニート対策として、2001年からコネクションズサービスが導入された。これは、18歳になる前の学業段階から就業への円滑移行を目指したもので、相談システムなどを整備しているものである。

これは余談になるが、2003年から「音楽家になるためのニューディール」が導入されている。音楽家になるのはただでさえ難しいが、失業者の中からも能力のある者を見つけて送り出そうということも行われている。

以上が、ニューディール政策の主な内容である。

次に、「Ⅲ. ワーク・ライフ・バランスに向けた取組み」について報告する。

前提として申し上げておきたいのは、これまでイギリスはワーク・ライフ・バランスという分野で進んだ国とはいえないことである。欧州の中でイギリスは、長時間労働で有名な国であり、男女の役割分担の考え方も根強く残っているとされている。保育所の整備も遅れている。イギリス政府は、ワーク・ライフ・バランスなどは私的領域の問題である

し、保育所によって利益を得るのは企業なのだから、受益者負担の考え方から保育所整備は民間でやるべきことと考えていた。また三歳児神話もあり、保育所の整備に力を入れてこなかった。

ところが、2000年になり、ブレア政権はワーク・ライフ・バランス・キャンペーンを始めた。この背景には、男女平等という視点や、子どもの貧困への対応、つまり親が就労してお金を稼ぐことを重視することや、更に、一人親の就労環境の整備といった”Welfare to Work“に関する視点などが出されている。

このキャンペーンを始めるときに、ブレア首相が「ワーク・ライフ・バランスは、企業にとっては競争力を高めて業績向上につながり、従業員にとっては生活の質を高めることになる」といった。従業員の質も高めると同時に、企業の生産性をも高める働き方を求めている点が、イギリスの特徴ではないかと考えている。働き方を変えていくには企業の協力が必要で、企業の協力を得るためには、それが企業のためにもなるという視点が必要になってくる。

イギリスのワーク・ライフ・バランスは、柔軟な就業形態を活用している。図表 10にあるように、時間を短くするタイプの就業形態と、時間は変わらないが、働く場所や時間帯を従業員の裁量に任ずというものがある。

例えば、学期間労働は、子どもが夏休みになれば親も休むという子どもの学期中のみ労働する就業形態、集中労働日制は、1日当たりの労働時間を増加させて週5日勤務を週4日に変えていくものである。

では、どの程度事業所がこれらの形態を提供しているかについては、図表 11にあるように、全体平均で、パートタイムは74%、フレックス24%、とかなり高いが、その他はあまり高くなく、2割弱以下である。

ところが、事業員500人以上の規模になると、ほとんどの就業形態が、5割以上の水準で提供されている。大企業において、こういった形態が提供されている。

次に、従業員の活用実態についてみると、図表 12にあるように、フルタイムで、柔軟な就業形態は男性18%、女性27%、全体で21%である。この中には在宅勤務は入っていないが、大体イギリスは6%程度と言われているので、それを入れると、フルタイムの3割弱が何らかの柔軟な就業形態を活用していることになる。

さらに、職種別に見ると、図表 13にあるように、それぞれの就業形態を利用可能と回答した者が実際にどの程度使っているか尋ねたところ、管理職、専門職も裁量型を中心に随分使っているという結果が出ている。「ファミリー・フレンドリー」が、「ワーク・ライフ・バランス」という言い方に変化したように、子ども・家族の有無に関わらず、様々な労働者に使われている。

しかも、イギリスの場合は、子育てのみならず、修士号を取得するなど自己啓発のためにも柔軟な就業形態が活用されている。またフルタイム労働者が、育児期間だけパートタイムで働き、その後フルタイムに戻るといった使い方もされている。

それでは、次に、なぜ企業が柔軟な就業形態を導入したのかという点を見ていく。イギリスでは、90年代半ばから大企業を中心に柔軟な就労形態が自主的に導入されてきた。この背景としては、企業側は、90年代半ばから大企業を中心に柔軟な就労形態が自主的に導入されてきた。この背景としては、企業は90年代中ごろからの好景気による逼迫した労働力需給の中、採用や既存従業員の定着など労働力の確保に注力する必要があるがあった。他方、労働者側は、共働き増加、一人親世帯増加により、時間・場所に縛られない働き方を求めている。両者のニーズが合致したということが1つである。

もう一点は、消費者ニーズが変化して、24時間サービスを受けたいなどの要望に対応していかなければいけないという点である。

両立支援策を導入した企業がどのような影響を受けたのかについて事業主へのアンケート調査した結果が図表14である。

従業員との関係や労働意欲、定着、生産性、欠勤などへよい影響をもたらすと考える事業所が5割以上ある。

それから、提出資料には載せていないが、企業ごとに導入した両立支援策数と、業績をクロスさせると、より多くの両立支援策を導入している企業ほど平均よりも業績がよいという結果が出る。この結果、ワーク・ライフ・バランスは業績をよくするという主張がなされることがあるが、これは逆に業績がよいからワーク・ライフ・バランスを導入できるという因果関係もあるので、断定できない。

そこで、ミクロ的に具体的な事例を見ていきたい。図表15に示した従業員数9万人のイギリスの大手電信電話会社では、IT化により在宅勤務を導入したところ、全従業員の7%が在宅勤務制度を使うようになった。

これによる1番のメリットとして挙げられたのは、優秀な人材を採用できるようになったことである。これまで在宅勤務制度がなく、勤められなかった優秀な人材を採用できるようになったことである。

そのほか、同社では16%の離職率が3%まで低下した。それから、出産休暇後の職場復帰率が93%になり、本来必要であった募集採用コストが500万ポンド、約10億円削減できた。加えて、24時間対応や土日営業などにも対応できて、顧客満足度が上がったというメリットもある。

在宅勤務に関しては、利用した社員の生産性が15~31%向上した。それから在宅勤務によりオフィス費用が一人当たり年間6,000ポンド削減できたことが挙げられた。

これは、成功した例として、イギリスで紹介されている事例である。イギリスでは、政府をはじめ、労働組合やNPOも、こうした具体的な事例研究を盛んに行っている。これらの事例研究から導かれたのは、ジグソーパズルのピースを組み合わせるように、従業員の要望と企業の要望を一つひとつ丁寧に組み合わせている作業が非常に重要だということ。それが企業の業績にもよい影響を与えていくことが指摘されている。

次に、政府の施策を見てまいりたい。1つは、「仕事と生活の調和」キャンペーンを2000年3月から行っている。イギリスの特徴は、キャンペーンが単なる啓発にとどまらず、具体的な事例から調和策がビジネスにもメリットがあることを示している点ではないかと考える。

同キャンペーンの中で「チャレンジ基金プログラム」を始めている。これは、両立支援策導入を検討する経営者に対する無料コンサルティングであり、コンサルティング費用は政府が支出するというものである。コンサルタントは、企業に出向いて、従業員と企業のニーズを掘り下げて、最適な両立支援策を検討していく。政府が予め選定した24の民間コンサルティング機関が担当し、そこにスキルやノウハウを蓄積していく。そしてこのプログラムのねらいは、両立支援策を検討する個別企業の救済だけではなく、個々の具体的な事例から成功要因を引き出して、そのノウハウを他の企業に伝えていくことにもある。

利用手続としては、事業主が申請書を貿易産業省に提出し、同省が、業務領域、便益を受ける方法、会社側のプロジェクトに充当できる人材・時間、プロジェクトから得られる測定可能な効果の妥当性などについて審査を行う。多様な企業について両立支援策のノウハウを検討して、他の企業に伝えるために、審査基準の中に、対象業種、企業の規模を多様なものとする基準を設けている。

利用状況は、2000年から2003年までに日本円で23億円が投入され、同期間内に448企業が支援を受けた。その結果120万人の従業員が影響を受けている。

チャレンジ基金プログラムの政策効果レポートも出されているが、かなり好評であった。8割近くの企業が非常に役に立ったと答えていた。

もう一つの政府の取組みがワーク・ライフ・バランスを下支えする条件整備であり、労働規制、出産・育児休暇、経済的支援、保育所整備などがある。

特に労働規制を見ると、EUの影響を受けて、労働時間規制が98年に導入されている。ただ、イギリスの場合は、個別に本人が望めば48時間以上働けるという例外規定が設けられているため、これがEU内で問題になっている。ちなみに1998年の調査では、例外規定を使っている労働者が23%いたが、2003年には20%に減少した。

それから、これもEUの影響をうけ、同一労働・同一賃金の原則など時間比例の観点から均衡処遇しなければいけないというパートタイム労働規制も設けられている。

もう一つ、2002年に柔軟な働き方への申請権が雇用法に入れられている。これは、6歳以下の子ども、あるいは18歳以下の障害児を持つ親は、柔軟な雇用形態で働くことを雇用主に申請する権利を持つという規定である。ただし、雇用主が申請拒否できる理由も結構広めに認められており、例えば追加的な費用負担の必要、顧客対応能力への悪影響、既存従業員間での調整不調、業績への悪影響などである。このため、申請がほとんど受理されないのではないかとという声も上がっていたが、2003年の時点では、86%が受け入れられたようである。

以上が政府の取組みである。

最後にイギリスと日本での共通点と相違点を指摘して終わりにしたい。

共通点はワーク・ライフ・バランスの必要性である。今後日本では労働力人口が減少していくので、いずれイギリスと同様に労働需給が逼迫していく可能性があるのではないかと考えている。

他方で、共働き世帯数は、既に片働き世帯数を上回っており、今後一層家事・育児・介護などの家庭生活で相応の責任を負う労働者が増えていくと考える。したがって、イギリスと同様に、ワーク・ライフ・バランスの必要性が一層高まっていくと考える。

ところが、イギリスとは同列に論じられない相違点がある。それは、図表 18 で示したように、日本には労働者の二極構造がある点だ。これは、横軸に企業による保障、縦軸に企業の拘束をとったものである。

日本の正社員は、雇用などの保障は手厚いため、ビジネスサイクルへの対応として、残業時間、配置転換・転勤などをひとつのバッファーとして用いていると考える。そうすると、企業による保障が手厚いゆえに拘束も強いという関係がある。他方、ワーク・ライフ・バランスは、働き方のあり方・時間帯を裁量に任せるとのことなので、拘束を下げると、保障も下げざるを得ない面が生じてしまう。この点が、日本でワーク・ライフ・バランスを導入するのに悩ましい部分ではないかと考える。

イギリスの場合は、正社員であっても雇用保障が弱く、パートタイマーとそれほど大きな違いはない。つまり正規社員も非正規社員も中心の点線円に寄っている。だから正社員が、子育て期などで一時的にパートタイマーになり、その後フルタイマーに復帰するということが行いやすいのだと思う。この労働者の二極構造が、イギリスとの大きな違いだと考えている。

以上が私からの報告である。

(八代会長) それでは、コメント、御質問等があれば発言願う。

○意見交換の実施

(井口委員) 4点質問する。非常に具体的にイギリスのニューディールについて、説明いただき、なるほどと思った点もあるが、更にちょっと教えていただきたい。

1つ目だが、前半に説明があったニューディール対策で就労した人はどのような分野へ就職したのかという点。私の理解では、イギリスも好景気が続いていたといえども、製造業の雇用はあまり増えていない。そうするとニューディール対策での就労分野としては、金融機関もあると思うが、主にサービス分野でしかも比較的低賃金ではないかという印象を持っていた。したがって、そういう分野へ就職した者が長続きするのかという疑問があるので質問させていただく。

2つ目は、ニューディール対象の若者が、親と同居しているか否かというデータが存在するかどうかについてである。日本の場合、フリーターは、同居を切り離して考えられないが、例えばイギリスでは手当を受給している段階でも、ある程度親から自立しているのかどうかという点に関心がある。

これと関連して3点目、データがないかもしれないが、いわゆる「移民2世」への制度の適用件数を教えて欲しい。私は、この点は、大陸ヨーロッパとイギリスとでは少し状況は違うと認識している。もしデータがあれば、我が国で日系人の子どもたちの問題が出てきているので、若年者対策一般と移民の子どもたちの問題の重複する部分を少し教えていただきたい。

4点目は、ワーク・ライフ・バランス施策によりどのような人材が労働市場に引き出されてきていると考えるかという点を伺いたい。特に日本の場合は、大卒女性が一旦離職すると、なかなか復帰できないという問題があり、非常に貴重な人的資源が活用できていない。したがって、様々な形で労働市場に再度参入していただくことが重要ではないかと思う。アメリカでは、シングルマザー問題がすごく大きく出ているが、先ほどの話には、例えばシングルマザーの境遇改善のために、これが役に立っているというお話ではなかったと思う。つまりワーク・ライフ・バランスによりどのような層が最も受益していると考えればよいか、併せてお願いする。

(小林委員) 「所得調査制求職者手当」制度の中身を具体的に教えていただきたい。

(樋口委員) 1点目は、単純な質問だが、若年は何歳ぐらいまでをいうのか。

2点目は、小林委員の質問と関連するが、7ページの「②『所得調査制求職者手当』（無拋出）」で「無期限」と記述されているが、これは失業扶助の仕組みで、要するに①の雇用保険に入っていないかでも最初から②を利用することができるということだろうと思うが、これは学校を出てすぐ利用できるのか。

(佐藤委員) 9ページの「柔軟な就業形態」のデータで「利用可能と答えた人」の利用率について、「利用可能」という人の比率がわかるのか、わかれば教えていただきたい。つまり、図表13は「利用可能」とした人の中で実際に利用している人の比率であるが、例えばジョブシェアについて、管理職で利用可能と答えた人の比率はどのぐらいかということである。

(大沢委員) 1990年代初頭に、イギリスで所得格差拡大と新技術導入との関連で議論があったと思うが、①日本と比べてどの程度コンピュータが活用されているのか、②情報化が進んでいるので在宅勤務も導入されやすいのか、③労働市場が専門職市場なのかどうか、について教えていただきたい。

(藤森主席研究員)

まず、井口委員からの1点目、就職した者はどのような分野に就職したかについて、直接示すものはないが、14ページをご参照いただきたい。若年失業者ニューディールと長期失業者プログラム両方を入れているが、どのような雇用主が補助金つき就労者・訓練生を受け入れたかを示したものである。実際には、これらの就労先に行き、そのまま就労継続する者が相当程度いるということであるので、お尋ねの就職分野の一つの特徴が示されるのではないかと思う。

1つは、参加企業の75%が中小企業である。それから、業種としては卸・小売、製造業などだが、建設業と製造業が多い。また、57%の企業がビジネスを拡大中、8%が縮小中となっている。中小が多く、低賃金労働という実態があるように思う。

実際、若年失業者ニューディールにより救済される者は、日本の若年失業者に比べて、読み書き能力などがかなり低いと思う。就業先としては零細事業者の割合が高いのではないかと思う。

2点目、親と同居しているか、あるいは自立しているかというデータだが、探せば数字はあろうかと思う。私の印象だが、一般的にイギリスの若者は親とは同居していないのではないか。例えば、イギリスでは、日本に比べてホームレスの中で若者比率が高いように思う。イギリスでは、18歳以上になれば、親と一緒に暮らさず出されてしまうので、善かれ悪しかれ、親の支援を受けて暮らすことができないという部分があるかと思う。

3点目、具体的な移民2世への制度への適用数は存じていないが、移民については特別に調査されているものがあるように思う。

4点目として、このワーク・ライフ・バランスによりどういう人材が労働市場に引き出されるようになったかという点だが、子どものいる者が労働市場に出やすくなった点があるように思う。

というのは、イギリスでは、民間の保育所が主体であり、費用がかなり高い。私が調べたところでは10万円ぐらいかかった。その費用を、政府も勤労税控除という形で補助をする、あるいは企業が従業員に対して福利厚生の一環として育児バウチャーを提供して保育費の補填などが行われている。

また、一人親に対するニューディールなどでは、職安の職員が、保育所や就職活動について熱心に相談にのるなど、こうした政府の施策によって、子どものいる者が以前に比べて就職しやすくなったのではないかと思う。

16ページに、2002年調査で学歴別に見た女性の就業率を示した。イギリスの高学歴女性は日本に比べたら非常に高い割合で就労している。こうした高学歴女性が、近年のワーク・ライフ・バランスによってどのような影響を受けたかについては資料を持ち合わせていない。

続いて、小林委員からの質問である所得調査制求職者手当の内容について、手元に具体的

な資料を持ち合わせていないので正確には申し上げられないが、要件としては、貯蓄・所得水準が一定程度以下でなくてはいけないことや、かつ求職活動を行うことなどが求められている。金額は、保険料を支払って受給できる拋出制求職者手当と同じ水準である。

それから、樋口委員から質問いただいた若年の定義は、基本的には18～24歳という年齢である。少なくとも、イギリスの若年失業者ニューディールは18～24歳という設定になっている。

それから、失業扶助は学校を出てすぐもらえるのかということだが、基本的にはもらえるのではないかと記憶している。イギリスの場合は家を出されてしまうということがあるので、学生でなければ失業扶助で救済される。

次に佐藤委員から質問いただいた、そもそも利用可能と回答した者は、管理職、専門職の中にどのぐらいの割合がいるかという点であるが、このデータはなかったように思う。

最後、大沢委員から質問いただいた、1990年代前半に新技術が導入されている中で、在宅勤務制度がどのぐらい使われているのかについては、直ちに実証的に申し上げることはできない。先ほど6%という数字を申し上げた。私の印象だと、在宅勤務はかなり活用されているのではないかと思う。個人的な経験であり、全体を捉えたものになるかわからないが、調査のためにイギリスに行き、人事部の管理職の方にアポイントメントをもらったが、その方から「今日は君のために来たのだ」と言われた。普段はロンドンから1時間半ぐらい離れたところに住んでおり、週2日ロンドンへ勤めるような勤務形態をとっているということを知った。

私は、管理職が在宅勤務をしていることに違和感を持って、その勤務形態で部下の管理ができていないのか尋ねたところ、「目の前に部下がいないと管理できないような管理は管理ではない」とおっしゃった。成果主義がある程度適切に運用されているのではないかという印象を持った。在宅勤務を可能にする技術とともに、適切に評価をするというソフトの部分が重要なのだろう。

(大沢委員) 一般的に、イギリスでは新技術の導入が進んできているのか。2ページ目に労働生産性があり、イギリスが100になっているが、つまり、コンピュータ技能は、例えば若者のスキルのトレーニングにおいても重要視されているのか。

(藤森主席研究員) 若者のスキルとして、コンピュータを使えるということ自体は重視されていると思う。しかし、どの程度重視されるかという点は、比較対象によって変わってくるように思う。技術自体は必要とされており、ニューディール政策でも、ITに対応したメニューに関する報告書を見たことがある。

(山川委員) 12ページのワーク・ライフ・バランスのチャレンジ基金では、コンサルティング費用を支援するようだが、そのコンサルティング機関は、通常の人事コンサルティング

グ会社なのかどうかを伺いたい。

(藤森主席研究員) 基本的には、民間の通常の人事コンサルティング会社と考えている。コンサルティング期間は1年間であり、特に最初の1か月間、どんな問題がその会社にあるかを把握して、戦略を練るようだ。しかも、コンサルタントは、担当企業の間管理職と一緒にワーク・ライフ・バランスの運用を考える。中間管理職にノウハウを教えることがひとつの重要な点のようだ。

そして、企業においてワーク・ライフ・バランスがどの程度改善したのかを測定できるようにして、半年に中間報告を行い、さらに1年後に最終報告を行うというスキームになっている。

(樋口委員) 私も、ドイツとイギリスに調査に行ったときに、例えば職業紹介の効率化をねらうときに、どのような方向性になっていくのかについて関心を持っていた。ドイツは、民営化のよさを引き出して、効率を改善していく。それに対して、イギリスはブレア政権労働党の下において公的部門を前提にして、その中での効率の改善に取り組んでいるのかなという印象を持った。

では、どうやって効率を改善するかを見るときに、地域特区ではないが、トライアルしてみて、いいものがあれば、それを全国に広げている。だめなものは、逆にお蔵入りというようところがすごくフレキシブルにできているという印象を持った。

ある州でやってみて、それがよかったら、それを広げていこうということ。であるから、今日お話しいただいたのは、割合きっちりしており生き残ってきた政策というような印象を持っているが、その印象は間違いであるかどうかお尋ねする。

(藤森主席研究員) まず、職業紹介部分については、御指摘のとおり、イギリスではジョブセンタープラスという公的機関、日本で言う職業安定所が担っている。

イギリスでは職業紹介の部分には、一部の例外を除いて民間はほとんど出ていない。そしてイギリスのジョブセンタープラスは、エージェンシー、日本で言う独立行政法人になっている。このため、例えば先ほどの個人アドバイザーは基本的には職安のスタッフであるが、給料が自由に設定できる仕組みになっている。したがって、一人親世帯の親を就職させたときは何ポイント加算という形で給料・報酬が設定され、インセンティブを与えている。

それから、ジョブセンタープラスでは、どの程度就職率を高めるかなどについて目標が設定されている。その目標を達成できなければトップが交替になるという。こうした点で民間の経営手法を採り入れた運営がなされているように思う。それがイギリスの特徴であり、ジョブセンタープラスの機能が成功している一つの要因として挙げられるように思う。

なお、イギリスでは失業率が非常に高いところを、「エンプロイメント・ゾーン」に指定して、どのような施策を打てばいいのかについて地元の自治体や地元の人たちに考えさせ、そのプランを政府が判断し、よければ、そこに裁量権とお金を入れる仕組みが構築された。日本の特区に似た仕組みである。このエンプロイメント・ゾーンを使って、ジョブセンタープラスではない民間企業が入ったという事例があり、一定程度成功したようである。

それから、後半でご指摘になった、イギリスは柔軟に政策をやって、成功したら他につなげるという仕組みがあるのではという点だが、私もそう思う。特にイギリスは、教育、失業、医療・健康格差の3つの分野で、先ほど言ったアクションゾーンをつくっていて、その地域の住民や自治体、経営者団体、労働組合などに入ってもらい、一緒に問題克服に対応しようとしている。この分野では、特区を使い、成功事例があれば、それを政府で吸い上げて、ほかにも伝えていくというシステムが機能している。

日本の特区との大きな違いの一つは、イギリスでは補助金も投入されているという点と認識している。イギリスの中央政府も含めて、基本的に、失敗したらまた戻ればいいという考え方で政策を進めている部分がある。きちっと詰めるというよりは、歩きながら考えるという点がカルチャーとしては強いところではないかという印象を持っている。

(八代会長) 時間がまいりました。本日お話しいただいた内容も参考にしながら、今後、専門調査会で議論を進めていきたいと思う。

それでは、引き続き佐藤委員から御報告をお願いします。

(佐藤委員) 報告の前に、今の点で労働法の先生に伺ってよろしいかお尋ねする。ついこの間、イギリスに派遣の実態を調べに行ったとき、日本では雇用と被雇用を分けて、雇用に労働法が適用になるが、イギリスの場合、employee（雇用労働者）とworkers（労働者）、もう一つがいわゆる自営等であり、特にworkersという考え方が、法律で出てきている。

どうということかという、最賃はemployeeだけではなくてworkersまで適用される。労働時間法制もそうである。

workersは、雇用関係にはない。ただし、一定の契約に基づいて、特定の人に労働サービスを提供するものである。このため、フリーランスなどにも最賃適用があるし、有給休暇もある。

また、イギリスの場合、派遣も大多数がworkersで、雇用契約ではないが有給などがあるし、最賃も適用されているという。したがって、異なる就業形態を超えたユニバーサルなルールを考えるとこうした考え方が参考になると思う。これはEUの影響なのか、あるいは、イギリス独自なのか、もしわかれば教えていただきたい。

(山川委員) ILOでは、2006年の総会で勧告まではできたが、条約にまではなっていない

い。従来からいわゆる契約労働についてかなり議論されていたので、EU以上の広い議論のレベルだと思う。

もう一つ、1997年ごろイギリスに行ったときは、雇用契約によらない形の契約を利用して、いろいろ労働市場規制などを逃れている事例が問題とされていた。そのような問題意識はイギリスにはかなりあったという印象を持っている。

(小嶋委員) 私もよく知らないが、それは個別の法律で決まってくるのだと思う。だから、employeeにするか、workersにするかは、各法律で定義することになる。全部workersにしようということではないと思う。

(佐藤委員) 最近の法律では、立法時にworkersまで適用することにするという考え方が強まっているというのは事実なのだろうか。

(小嶋委員) そうした事実は、確かにあると思う。

(八代会長) それから、先ほど説明があったが、週48時間労働規制があっても、オプトアウトがあり、本人が望めば例外にするのは日本ではあり得ないことである。だから、今の佐藤委員の問題だが、イギリスの場合は基本的に労使が対等ということを経験しているから見てもよいのだろうか。

(小嶋委員) そこまで言えるかどうかは分からないが、個人の意思や個別同意を尊重する伝統がイギリスにはあったと思う。

(山川委員) EUは、これを廃止するようにイギリスに言ってきているが、イギリスは反対して、まだ決着がついていない状況である。

(八代会長) それでは、藤森主席研究員ありがとうございました。

(藤森主席研究員退室)

(八代会長) それでは、佐藤委員お願いいたします。

○ 佐藤委員報告

(佐藤委員) 私は能力開発、主に若者の能力開発をお話しする。その前に少し幅広に話させていただければと思う。

1ページ目には、職業能力開発を考えると取り上げるべき課題を書かせていただい

た。

今回は能力開発を必要とする人が能力開発の機会が提供されているのかどうかを、特に若年のフリーターと称されている人を取り上げて議論したい。もう一つは、その人たちの自己啓発環境が整備されているかどうか。その2つを取り上げようと思う。

そういう意味では報告の範囲はかなり狭く、基本的に、能力開発を必要とする人たちに必要な能力開発の機会が提供されているかということである。

まずセーフティネットであるが、これには公的なセーフティネットや企業が用意するものや、個人が確保するものが考えられる。就業が不安定な人でも、自分でセーフティネットを確保できれば、公的なセーフティネットの必要性は少なくなる。個人が努力して私的セーフティネットを確保できるようになっているかどうかに関して「就業の安定性と私的セーフティネット」で議論する。

もう一つは「失業リスクと能力開発」では、能力開発の必要性が高い人が、能力開発に取り組んでいるかどうかということをも議論する。この2つが前半である。

後半は、フリーター等を含めた若い人たちの正社員・非正社員を比較したときに、能力開発の機会はどうなっているか。実態を見ると、能力開発の機会が実は両者でかなり重なっている。もう一つは、前回もお話しした「法的知識の理解状況」についてである。

基本的には、能力開発は、企業がどう行っているかも大事だが、非正規など非典型まで含めると、個人がどのぐらいの能力開発を受けているかは企業に聞いただけではわからない。したがって、今回報告するのは、個人を対象とした調査データによるものである。31ページにデータの紹介があるが、基本的にはナショナルサンプルで、20～65歳を対象としたデータである。テーマによっては分析対象に若年者だけ取り上げている。

3ページ、私は専門が社会学なので「広義のセーフティネット」として公的なものを含めかなり広く考えて議論している。4ページに「広義のセーフティネット」の内容を示しているが、企業、公的、そして私的に用意するものがあるが、取り扱うのは、その中で個人が自己投資する能力開発と、企業が社員に提供する能力開発の部分である。

もう一つは、個人が例えば労働者として働くとすれば、どういう権利を行使できるかを知っていることも私的なセーフティネットに含まれる。知らない権利を行使できないので、法的な知識もセーフティネットだと思っている。その点を少し取り上げたい。

まず「就業の安定性と私的セーフティネット」では、個人で確保できるセーフティネットがどの程度まで就業の不安定をカバーできるようになっているかどうかを分析する。ここは「就業」と書いてあるように、被雇用者だけではなく、広く働く人たちを取り上げている。

これは、就業の安定性をいくつかの指標によって測定し、私的セーフティネットの保

有状況を比較分析している。ここで取り上げる私的セーフティーネットには「（１）預貯金の金額」、「（２）民間保険加入状況」、そしてソーシャルサポートなどが入る。例えば、困ったときに家族や親族にお金が借りられるか、仕事を紹介してもらえるか、また、仕事を紹介してもらえるような友達がいるかどうかなどである。さらに「（５）社会保障制度に関する知識」を持っているかどうか。それらを私的セーフティーネットとして取り上げて分析している。

７ページをご参照いただきたい。「就業の安定性」はいくつかの指標を組み合わせでつくっている。例えば勤務先の事業安定性、その人の仕事自体はどのぐらい続くかなどを聞いている。ご覧いただくと、就業安定性が高い人ほど私的セーフティーネットが充実している。逆にいえば、就業安定性が低い人はすべての私的セーフティーネットが低くなる。

そういう意味で、８ページにあるが、就業が安定している者の方が私的セーフティーネットをより多く保有している。様々な分析をしているが、就業が安定していること自体が資産形成とか人的なネットワークを形成しやすいということで、就業の安定性などが充実できるような仕組みとなっている。逆に言うと、就業が不安定な人は、私的なセーフティーネットをつくりにくい状況に置かれている。そういう意味では、就業が不安定な人にとっては、公的セーフティーネットの果たす役割が非常に重要であると言える。

それらを踏まえた上で、次に、雇用者だけを取り出して、失業のリスクと能力開発という意味でのセーフティーネットの関係を見ていく。

１０ページだが、基本的には、誰にも能力開発の必要性はあるが、やはり失業リスクの高い人にとっては、失業して次に仕事に就けるようにすることを考えれば、能力開発の必要性はほかの人よりも高いだろう。

そのような人が主体的に能力開発に取り組んでいるかどうか。取り組めていないとすれば、どのような阻害要因があるのか。ここでは自分自身の収入で生活している５５歳以下という人たちを取り上げている。

１１ページにあるように、失業リスクを、今後１年間と５年間の離職の可能性によって得点化した。この失業リスクは自己都合ではなく、勤務先の倒産、解雇、または雇用期間満了によるものである。また５５歳までに絞ったのは定年による離職を除くためである。したがって、分析サンプルでは失業リスクに定年は入っていない。

その結果が１２ページである。やはり男性に比べて女性の失業リスクが高いとか、年齢が若い人で失業リスクが高いとか、学歴が相対的に低い人で失業リスクが高いとか、正規に比べて非正規で失業リスクが高いなどの結果が出てくる。

それでは、失業リスクが高い人が能力開発に取り組める状況にあるか否かを見たのが１３ページである。クロス表で見ると、失業リスクが高い人の方が相対的に能力開発に取り組めていない。能力開発の必要性がある人が能力開発に取り組めていないという状況がある。それが１４ページである。学歴、収入、働き方、つまり正社員であるかパート・アルバイトかという属性などをコントロールした場合は、失業リスクの高低が能力開発の取り組み

の有無に影響していない。つまり、同じ正社員で同じ学歴であるが、リスクが異なる場合に、リスクのある人が能力開発に取り組んではいないということである。つまり、リスクがあるにも関わらず能力開発に取り組んでいないのは、色々な属性ごとにみても同様である。

そうすると、リスクはあるが、能力開発に取り組めていない要因を明らかにすることが重要になる。それが何かを見たのが15ページ以降である。まず、クロス表が16ページ、一般的に仕事が忙しくて能力開発の時間が取れないと言われているが、失業リスク別にみた能力開発の阻害要因にはかなりの違いがある。これを、働き方や学歴などをコントロールして、失業リスクが高い人ほど何が阻害要因であるかを見たのが17ページである。そうすると、忙しいかどうかは失業リスクによって差はなく、失業リスクが高い人ほど新しい仕事に接する機会がないということなどに違いがある。したがって、例えば企業に勤務していても、様々な理由があるが、企業がその人に余り長く勤めてもらいたくないと思うと新しい仕事を提供しない、あるいは企業内に教育訓練に時間が割けないから教える人がいない、あるいは本人も所得があまり増えないので教育訓練にお金を使えないということがあるかもしれない。つまり、様々な条件をコントロールしてみると、失業リスクが高い人では、能力開発ができない理由として、「新しい仕事に接する機会がない」、「教えてくれる人がいない」、「研修を受ける費用が出せない」、「何をしたらよいか分からない」などが非常に高くなる。

そういう意味では、この人たちに関してそのような阻害要因を取り除く仕組み、例えば勤務先企業がなかなか新しい仕事を提供してくれない。そこで教えてくれないとすれば、18ページのように、企業の外での教育訓練の機会の提供が必要になり、金銭的な支援が必要となるし、どのような能力開発をすればよいかなどに関してカウンセリングのようなものが必要ということがわかる。

次は「セーフティーネットとしての法的知識」である。例えば、勤務先に育児休業制度に関する規定がなくても本人が知っていれば請求できる。最近では、人によって働き方が違うので、本人がそれぞれの働き方に必要とする知識が異なる。派遣でない人が派遣のことを知らなくても、派遣として働かない問題はない。つまり全員が同じことを知っている必要はない。ただ、今回は、いくつかに限定して、どういう労働関係の法律を知っているかを調べた。20ページをご覧いただきたい。最賃、残業割増、有給、団結権などを取り上げて聞いた。

21ページをご覧いただくと、雇用者が、実は雇用者以外も含めた人よりも労働関係の法律を知らないのである。年齢層の違いはあるが、民間企業で団結権について知っている者は34.4%、残業手当でも51.0%という現状である。

時系列のデータは、全体についてはない。資料には載せていないが、憲法に規定されている権利としていくつか挙げ、知っている権利にマルを付けさせる方式の調査をNHKの放送文化研究所が実施している日本人の意識調査によれば、団結権に関する理解度だけは

時系列にわかる。この団結権の認知度は、時系列でずっと落ちてきている。このことから、ほかの労働法関係の法知識も以前に比べれば非常に落ちてきているのではないかと推察される。23 ページ、高校3年生の就職前の1～3月に調査した調査では、質問が違うが、アルバイトでも労働組合をつくれるか、最賃があるかどうかなどを聞いてみると、正答率はそれぞれ、12.3%、64.4%である。社会の授業で勉強したばかりだから比較的正答率が高いのかもしれない。

24 ページは、権利理解度を進路別で見たものである、進学予定者、正社員内定者、正社員未内定者、フリーター選択者、未定で見ると、権利について理解しなければいけない者ほど知らない状況がある。

次は25 ページ、またナショナルサンプルに戻るが、先の4つの労働関係の法律に関する知識を得点化してその規定要因を分析したものだが、結論として、男性、年齢が高い者、高学歴、ホワイトカラー、大企業勤務者ほど知識水準が高い。逆に、年齢が低く、低学歴、ブルーカラー、つまり失業リスクがある可能性が高い人ほど相対的に法知識を持っていないということになる。つまり、法知識を必要とする人が知らない状況があることから、この問題の解決が非常に大事ではないかと思う。これが2番目である。

次に、若年層の能力開発である。若年層は、正社員として就職するか、全然就職できないか、また、就職できないのではなく、パート・アルバイトで就職できるかによって、能力開発機会の格差が相当大きいのではないかという議論がある。他方、正社員に就けない人は、能力開発意欲がないのではという議論もある。

その点について個人への調査で見ることとする。ここでは、民間企業に勤める34歳までに限定し、それを正社員と非正社員に分け、勤務先で受けている能力開発の違い、能力開発の意欲などを比較した。ただし、派遣社員と学生アルバイトは除いている。つまり、いわゆるフリーター層と正社員を同じ年齢層に限定して比較している。

33 ページは、今、就いている仕事のスキルレベルを見ている。つまり、フリーターの人は単純な仕事に就いているのではないかという議論がある。

これは、「今、あなたが就いている仕事に新人を配置したら、どのぐらいの期間で一通りやれるようになるか」を尋ねたものだが、非正社員が就いている仕事は1か月未満でやれるものが多いが、大事なのは、正社員と非正社員を比較してみるとスキルレベルが相当重なっていることである。正社員は非常に難しい仕事をやっているという先入観があるが、非正社員と実は重なっているという点が大事である。非正社員でも、例えば1～2年未満や、2年以上かかるような仕事に就いている人がいることを確認しておく必要があると思う。これらを踏まえた上で、いくつかの分析結果を紹介したい。

まず27ページの「担当する技能水準」である。これは職種、企業規模、性別など様々な変数をコントロールすると、確かに正社員と比べて、非正社員が担当する仕事に必要な技能水準は低くなる。特に、フルタイムの場合は5%有意でやや少ないが、パートの場合

は差異がある。

ただ、勤続年数をコントロールすると、フルタイムについてはほとんど差がなくなる。パートの場合でも1%から5%へ有意水準が小さくなる。

すなわち、正社員に比べて非正社員は、確かに種々の変数をコントロールしても技能水準が低いが、その要因は、勤続年数が正社員より短いことの結果として高い技能を要する仕事に従事していないのである。

37ページの勤続年数を組み入れたモデルでは、フルタイム非正社員と正社員の技能レベル、つまり、特にフルタイムであれば差はなくなるし、パートでも有意水準が小さくなる。

次は「能力開発が進む条件」があるかどうかだが、ここでは今就いている仕事が新しい能力や知識を身につける必要性が高く、かつ、能力開発の機会に満足していて、かつ、本人も能力向上意欲があることを「能力開発が進む条件」と定義した。そうすると、勤続年数や技能水準をコントロールすると、非正社員が正社員に比べて能力開発が進む条件を満たしていないとは言えないとの結論が得られた。

これは、まず39ページを見ていただくと、能力向上意欲の高さを見ているが、基本的に非正社員の能力向上意欲が低いわけではないことがわかる。勤続年数でみても、モデル3でも有意で低いことから、意欲が低いわけではないということになる。

次40ページだが、能力開発が進む条件は、知識や能力を身につける必要性がある仕事に就き、かつ会社が能力開発の機会を提供して、つまり、能力開発機会に関して本人が不満ではないと思っていて、本人も能力を高めたいと思っているという、3つの条件を満たすか満たさないかを見たものだが、技能水準や勤続年数をコントロールすると、正社員と非正社員の差がなくなってくるのが大事な点である。そういう意味で、確かに仕事や学歴などをコントロールしても、技能水準が非正社員は正社員より低いということはあるが、非正社員の勤続が進めば技能水準の差はなくなるということである。

これらの分析を踏まえ何が大事かについては、29ページにまとめたが、同じ非正社員でも能力開発機会にかなりのばらつきがある。すなわち、正社員と同じような仕事をやっている非正社員もいるし、正社員と同じような能力開発の機会が提供されている人もいる。

36ページのクロス表データをご参照いただきたい。先ほどの能力開発が進む条件を満たす人の比率であるが、正社員で45.4%、非正社員で31.9%、フルタイム非正社員は35.8%である。また、正社員でも能力開発が進む条件を満たさない層が54.6%も存在する。

したがって、29ページで、若年層の能力開発を考えたときの「必要な取り組み」については、正社員と非正社員で重なっていることをまず前提にする必要があるが、1つは非正社員の基幹労働力化である。つまり、勤続年数を重ねて、大事な仕事に就かせることは本人の能力開発にプラスになる。もう1つは、非正社員を正社員化することが、自動的に能力開発が促進するわけではないことである。どのような正社員になることができるかを議論しなければいけないのであり、その意味では、非正社員だけではなくて、正社員を含め

て能力開発機会を改善することが当然必要となる。正社員についても能力開発機会のばらつきが大きいことは、やはり考えておかなければいけないだろう。

もう一つは、先ほど「負のラベリング」について話したが、非正社員は能力開発の機会が提供されておらず、本人も能力開発の意欲がないというラベルが貼られてしまうと、企業が非正社員を中途採用する意欲を削いでしまう。確かに能力開発意欲がない人がゼロだとは言わないが、正社員として働いていたからといって、能力開発の機会が十分にあったとか、能力開発意欲が高いわけではなく、また非正社員だからといって能力開発機会がなかったわけではないし、能力開発意欲が低いわけでもない。

そういう意味では、企業が中途採用を行う際には、正社員、非正社員として働いていたかにかかわらず、どういう能力を持っているかを見て採用することが大事だと考える。したがって非正社員でも、能力開発、スキル向上の仕組みを用意する一方、正社員化も考えなければならない。ただし、正社員化すればすべてが解決するわけではないのである。

最後に、能力開発を議論するとき問題なのは、個人がどのように能力開発しているかというデータが不足していることだと思う。どれくらい時間をかけ、どのぐらいの費用を個人が自己投資しているか、あるいは会社からどのように能力開発の機会を与えられているかを、個人をベースにした調査をしなければいけないと考える。

平成19年の就業構造基本調査は、能力開発の項目を入れたと伺っているが、例えば無業者についてもどれくらい職業能力のストックがあるかわからない。したがって、非労働力の者が、どのようなスキルのストックを持っているかについてのデータがない。これから長期の能力開発上の課題に考えるときは、データ整備という点が重要だと考える。

以上、私からの報告である。

(八代会長) それでは、御質問・コメント等をお願いしたい。

○意見交換の実施

(井口委員) 非常に興味深いデータ分析だと思う。この調査において、具体的にどういう能力開発の機会を例示されているのか。

サンプルのうち、非正規が全体に占める割合は、大体3分の1ぐらいと考えてよろしいか。いくつかの集計では、非正規が相対的に少ない分析があり、どちらかという正社員中心の分析が多いとも受け取れるものもあるが、その点はいかがか。

もう一つは、いわゆる高卒ドロップアウトをした者が、この中に入っているかどうかに関心がある。例えば高卒という学歴を取り直すことも能力開発の中に入っているのか否かについても教えていただけないか。

(佐藤委員) 能力開発に何が該当するかは、各人の判断による。調査では、仕事に役立つ

能力や知識を身につけるために普段何か取り組んでいますか、と聞いており、能力開発の具体的な内容までは聞いていない。

全体では、それほど就業形態の偏りはなかったと思う。分析ではそれぞれ対象を限定しているので分析毎に就業形態の構成が異なる。中卒の者が高校という学歴を取り戻すような能力開発に含むことについては、今回の分析では調べていない。

(中山委員) 特に企業の中途採用の際にしばしば問題にすることであるが、29ページ「必要な取り組み」で、正規か非正規かにかかわらず若年層が以前の仕事で身に付けた職業能力を適切に評価するというが、この「適切に評価する」は確かに重要である。

ただ、前職の企業の業務内容や担当職務程度はわかるだろうが、それを客観化し、企業横断的に、すなわち他の企業へ移る際の適切な評価基準ができるのであろうか。できるのであれば、労働者もまた採用する側もよいと考える。これについては資格制度などの方策があり得るかと考えるが、大変重要な点なので、具体的な方策などをお教えいただきたい。

(佐藤委員) 就職の入口で、正規の仕事に就いたことがないことを理由に雇わないということをやめることが大事だと考える。公的な資格などの制度がなくても、実際、きちっと面接すればどういう仕事をやってきたかということはわかると思う。実際、正社員の採用についても正社員経験者という理由で採ることは実際には行っていない。どのような仕事をやってきたかについては、普通、正規雇用者には聞いているので、それと同じことを非正規の人にも聞くことが大事だと思う。

(八代会長) 今の話の中で重要なのは、正規・非正規というより勤続年数が非常に重要であるということである。そうすると、今の労働法制は、どちらかといえば、非正規は悪い働き方だから、正規に移すために非正規の勤続年数をむしろ制限するという動きがあるが、これは全く逆行した考え方ではないかということではないか。

(佐藤委員) 私は、非正規イコール有期契約になってしまう、つまり業務限定で雇用している人たちが有期契約でしか雇用できない場合が多いが、そこを突破できるか否かがすごく大事だと考えている。

非正規で勤続を重ねている人がたくさんいる。この人たちは有期であり、雇用が継続しているが正社員ではない。この人々の雇用の安定をどのように図るかが、すごく大事なのではないかと思う。

(樋口委員) 失業の危険性が高い人ほど法知識を持っていないということは想像どおりと思った。それはまた失業の危険性が高い人ほど失業保険に入っていないような点とも関連するところがある。失業保険に加入する場合に様々な要件がある。それが例えば先ほどのイ

ギリスの話だと、生活保護にいく前に失業との関連で失業扶助のような形が存在する、それにあたるものが今のところ日本にはない。そのような中、例えば公的な能力開発支援については、雇用保険三事業又は失業等給付で支給している教育訓練助成金のいずれも、雇用保険に入っていることが要件として課せられている。

要するに、雇用保険に入っていない人の方が、相対的には能力開発支援も必要であるにもかかわらず、その仕組みがないことについて、私はすごく気になっているが、その点はどうか。

(佐藤委員) 同意見である。働いていても、雇用保険の要件を満たさなくて入っていない、あるいは雇用保険を含めた様々な社会保障の制度を十分に理解していないために入っていない、など様々な理由があると思う。これらの問題は非常に重要で、特に能力開発については、雇用保険の対象の人ではなくて、もう少し就業可能性を高めるという形で人的資源投資に出していく仕組みを考える必要があるのではないかと考える。

(八代会長) 雇用保険は元々年金保険と同じように、正社員のための保険、相互扶助だから、最初から、インサイダー、アウトサイダーの差が、社会保険制度にも組み込まれているのがポイントで、それを防ぐためには一般財源に基づく就業支援にしなければいけないが、その財源が今のところないということだと思う。

(樋口委員) 従来考えられてきたものとして、失業の重さがある。同じ失業者でも、世帯主などの失業はより深刻であるのに対して、主婦パートが失業した分には、相対的には重くない。

失業の重さという概念が入ることにより、所得格差が余りにも大きいにもかかわらず、非正規雇用者の所得の問題が従前は社会的に問題視されてこなかったという側面があるのだろうと思う。

ところが、非正規雇用形態が若者に広がることにより、逆に雇用保険に入っていないことの重大さが今になって顕在化している。あるいは所得格差問題も同じように、今までも存在していたが、対象が将来世帯を背負う人まで入ってきたことで社会的に問題視されるようになってきたということである。

しかしながら、それらに対する手当がない結果として、みな不安になる、あるいは問題視している。

(山川委員) 先ほどのイギリスの「無拠出求職者手当」は、ミーンズテストも付いているようであるし、ある意味では公的扶助のようなものである。他国においては、生活保護・公的扶助と雇用保険との境目が、日本のように断絶したイメージではなくて、色々と変遷はあるようだが、公的扶助を利用して就業を支援する仕組みがあるように思う。

日本の場合、公的扶助を受けている人は、病気の方が高齢者か、いわゆる母子家庭の方というパターンが多くて、若年者が就労支援として公的扶助を受けることはあまりないのではないかという気がするが、その辺の橋渡しみたいなものがあったらよさそうな気がする。

(八代会長) その橋渡しが、今ここで検討したい本来の意味のセーフティーネットである。ほかにいかがか。

(佐藤委員) 先ほどの井口委員の指摘だが、おそらく 12 ページのデータをご覧になり、非正規が少ないのではという話だと思うが、10 ページにあるように、主に自分の収入で生活している人と限っているので、主婦パートなどは落ちている。

ただ、これは世帯主、基本的には働いて食べていくことの重要度が高い人に限定して分析している結果である。

そういう意味では、もっと広範での分析をせよという議論はあると思う。

(井口委員) 私どもは、例えば大陸ヨーロッパの大学などで教えたりすると、数か月でも向こうで給料をもらうことがあるが、そうすると一定額・一定時間以上働いたことになり、正味 3 か月ぐらいしか雇われてないが、失業保険、健康保険、そして年金保険まで保険料を全部取られている。

このような仕組みだと、どのような期間・形態でも、すべてセーフティーネットに乗っており、もちろん間接的には一般財源が入っていても、そちらに依存なくていい。他方、我が国の場合どうしても最後の問題は、結局主婦は、厚生年金の掛金を基本的にはかけなくても、自動的にかかった形になっているので、その部分の問題が解決できないと、社会保険の加入要件をどんどん広げていくことができなくなっている。結局その問題に行き着き、その問題を突破しないと最終的にはもっと広範なセーフティーネットが敷けないと考える。そこがある意味一番引っかかっており、いくら議論してみても、今度週 20 時間まで下ろしても、今度は 19 時間まで絞って就労するパターンが出てきて、脱法行為的になってしまうので、最後の姿は、やはり就労する者には基本的に労働保険も社会保険も全部適用していくという流れをきちんとつくらない限り、この問題は解決しないのではないか。

これは、外国人就労についても似たようなことがあり、あまり最初から到達点を言っても、プロセスがないと批判を受けることになるが、やはり最終的には到達点を指すべきではないかと思われる。

(八代会長) その点については、もちろん払う側の労働者が嫌だという面と、企業も非常に手間がかかる面がある。年収の低い人に特に不平不満があると聞いているが、いかがか。

(樋口委員) 労働法の知識がないのと同じで、社会保障についての知識がないことが多い。

例えば今の 20、30 時間の問題を考えたときに、なぜ働く者が年金加入を嫌がるのかいろいろと尋ねてみると、実はかけ捨てになるという昔のイメージが残存して、本来は 1 か月でも社会保険に入れば、報酬比例部分のところに上乘せされるという制度になっているにもかかわらず、実はそれを知らない。中には雇用主でさえ知らないことがあったりする。そこは今の教育問題と同じようなことが言えると思う。

(佐藤委員) そうだと思う。

(大沢委員) 非正規の増加については、やはり経済のグローバル化という需要側の要因が重要だという話は前回もしたが、やはり企業側の経営環境が変わり非正規を採用するようになった点と今のセーフティーネットの在り方を考えると、この日本型のセーフティーネットが企業が非正規を雇うインセンティブを高めている問題は、何とかしなければいけない。

先ほど雇用保険は正社員中心の制度だと言われたが、やはり 1 年の雇用見込みや週 20 時間以上の労働という要件が、諸外国に比べても非常に厳しい。

日本はドイツをまねたと言われても、ドイツなども、需要側のインセンティブがあまり働かないよう、かなり壁を低くしていることは確かである。日本の場合、壁が高いまま現在に至っているところが気になる、佐藤委員のお話を伺いながら、このセーフティーネットのあり方を変えていかなければならないと考えている。

もう一つ、正社員でも能力開発があまり行われていない点。正社員・非正社員という壁だけではなく、企業も最近あまり人材教育をしなくなり、本人も働き過ぎで時間がなく、あまり能力開発していないという日本人の人材教育のあり方が非常に大きな問題ではないかと考える。

その背景を見ると、日本型の人材育成の在り方が、経営環境が変わるにつれて変わってきた。だから、いまの雇用保険制度が前提としているような企業に支援していけば皆職業訓練が受けられる仕組みから、個人に対してどう支援していけばよいのかという方向転換を迫られていると思う。

(八代会長) 確かに、企業のインセンティブが落ちてきたら個人がやらなければいけないが、個人が自己負担で能力形成したときに、それに見合っただけ賃金が上がらないと報われない。要するに、日本はまだまだ成果主義ではないので、理想と現実の乖離が問題かという感じがする。

(小嶋委員) パートタイム労働法の改正が、法律案要項の作成段階まできている。それを見た印象だが、法案の意図とは逆の結果が出るのではないかと。例えば、業務内容や責任の

程度が同じで、何回か更新を重ねて事実上期間の定めのない状態に近くなっており、しかも職務の変更も同じように行っている場合に、法案は差別的取扱いを禁止するものとなっているが、このような規定が仮にできた場合、企業がどのように対応するのかという点、結局は業務を明確に分け、責任の重い仕事は与えない、という方向に向かうと思う。

つまり、現在、基幹労働化している人にとっては、非常にハッピーな法律かもしれないが、これから短時間労働者になろうとしている人にとっては、全体として能力開発を妨げる、ブレーキをかけるような方向に行く可能性があるのではないかという危惧を持つ。

もう一つは、能力開発について、法律がどのように対応すべきか、という問題がある。職業能力開発促進法とは別に、非正規従業員についてだけ能力開発をせよということは法政策としてもおかしいのではないかと思うが、現実に派遣については法律上の定めがないにもかかわらず、許可要件に含める形で、それに近いことをやっている。

特定の労働者にだけ能力開発や教育訓練をせよという仕組みをつくるのが望ましいのかどうか、ご意見を伺いたい。

(八代会長) 樋口委員、何かございませんか。

(樋口委員) パートタイム労働法については、佐藤委員と一緒に議論に加わってきたので、佐藤委員がもし私の意見と違えば、補ってもらいたい。確かに、正社員と同じような責務、職責を担っている職務について、均等な評価、差別禁止を初めて採り入れることとしたものである。

正社員格から少し外れていくところについては、徐々に均等の度合いが弱まるのはそのとおりだと思う。それにより分断化が進むのではないかと指摘する人もいる。

他方、どこかから均等処遇を強化していかないと、その波及効果が期待できないということもある。全部同じように取り扱おうとすると、現実の話としては、なかなかつながっていかない。まず正社員に近い働き方をしているところから均等処遇を強化していこうとするのが今回の見直しの主眼である。

法律の内容が現実に厳格に適用されれば、他にも波及してくるのではないかと考える。パートタイム労働者の雇用条件を考えようという社会的機運がそれにより醸成されるのではないかという点から、分断化するよりむしろ波及していくことを期待した改正だと思っている。

(佐藤委員) 私は、分離するだけでは、人材活用は失敗すると思う。パートに意欲的に働いてもらおうという普通の人材活用を考えれば、能力開発機会を提供し、責任ある仕事を与え、同じような働き方の正社員がいれば処遇の仕組みをそろえることが人材活用にとってプラスだと考える。したがって、その点はそれほど心配していない。誤った行動を取る企業は一部に出てくるかもしれないが、そうした企業は、人材活用上失敗すると思ってい

る。

(中山委員) 改正パートタイム労働法が施行されてどうなるかということだが、私も小島委員の意見に近く、賃金制度が基本的に正社員と短時間労働者で違っているのが、通常の労働者と同じ「職務同一短時間労働者」について同様の待遇をしようとするならば、賃金制度を相当いじるしかない。しかしながらこれは簡単にはいかない。通常は正社員と非正社員は賃金体制が全く違うわけで、例えば一方は完全月給、賞与、退職金制度もあるが、他方は時給で賞与や退職金もないという現状がある。それを踏まえて改正パートタイム労働法は策定されたはずであるが、その問題が非常に大きいので、やはり企業としては、速やかに短時間労働者を正社員の賃金と均等あるいは均衡に扱うことは難しいのではないかと思う。

(佐藤委員) 現状の企業が動いている方向性を、ある面ではそれを法律として明文化しようということであり、企業はその方向で進んでいる。したがって、そんな問題はないと思う。それを行えていない企業もあるが、実態は先に進んでいるというのが私の理解である。

(樋口委員) 今回は、何をもって均衡とするかがポイントだった。結果として同じ賃金にして均衡達成を図るとは言ってない。給与の決め方を同じようにしてくれということで、例えばパートの能力評価も入れてということである。市場賃金が700円だから一律パートは700円というのではなく、パートにも能力が高い人もいれば、難しい仕事をやっている人もいるので、正社員について能力を評価しているのであれば、パートについても能力を評価する、極端に言えば職能資格制度をとってくださいというような踏み込んだ話である。

このことは、ある意味では結果の平等を求めるよりも、給与の決め方という機会の平等を求めるところから始めよう、そこから議論に参加してもらったということである。

(小林委員) 現実の現場の話をする、この前、大手の小売業の企業が5万人ぐらいパートを組織化したので、その組織にヒアリングに行ってきた。

当該組織が最初に行ったのは雇用保険の短期取得者の勧誘である。なぜそうするかというと、6か月働かないと雇用保険の短期取得資格が取れないので、労働組合も6か月以内で逃げるような者を組織化してもメリットにならないし、会社も同様である。

その中で勧誘活動をして、組合員化して、時が経つに従って職種で均等待遇に近づけて、最後は見合ったところ、例えば正社員の賃金体系の一番下に乗せていくという3段階を踏んでいく。

そのようにリニアにつなげていけば、今のパートタイム労働法も生きてきて、ハッピーになるのではないかと思うが、それは当該企業にとっては人材確保のために有利だと思ったから踏み切ったのだらうと思う。

ところが、当該企業みたいな会社ばかりではなくて、分けて使った方がいいという企業も出てくるので、そこをどうするかという問題は残ると思うが、考え方として均等待遇、均衡から本当の均等は、職務対価、賃金体系の中に乗せてしまうことしかない。だから、そういうふうに段階を踏んでいくのがよいのではないかと思っている。

(八代会長) 当該企業は商業分野で、正社員の賃金自体がそんなに年功的ではない。年功的な正社員の賃金体系を取っている会社で、そういうことができるかどうかということである。とにかく今の正社員の年功賃金にパートタイム労働者の賃金水準を合わせるということには基本的な矛盾があり、そこはどちらをどちらに合わせるかといえば、やはり職能給に合わせないといけない。

(樋口委員) そのとおりである。正社員の給与の決め方に合わせろと言っているのではなくて、正社員の給与の決め方自体も見直すべきということを行っている。

(中山委員) 正社員の給与の決め方の見直しになると、正社員の既得権ではないが、賃金制度が変更、特に不利益に変更となる場合は、判例上も合理性の有無という厳しい制約があり、今度労働契約法で明定されることになる、厳しい制約の中でどうやって変更するのかという問題が、どうしても残ると思う。

(佐藤委員) 基本的にはパートの均等に関わる取り組みは、すなわち基本的には雇用している人全体の人材活用に合った処遇に変えていくという点では、いわゆる正社員の処遇を含めて見直さなければならない。そのときにどちらかを下げる、上げるというよりは、例えば仕事なり働き方に応じた処遇にしたときに、ある人は上がるかもしれない、ある人は下がるかもしれない、したがって正社員が全部下がるわけでもないし、パートが全部上がるわけでもないし、それぞれの働きに応じた処遇で切り直してみることだと思う。

(小林委員) 今の佐藤委員の御指摘だが、製造業の場合はもっと差が大きくりニアにつながりにくい、その場合は、現実には製造現場で働いている非正規労働者をどうしていくかという、私はすべてを正社員化する、つまり全部リニアに乗せてしまうのは、無理な話であり、そこは概念的に言うと最後は賃金体系に乗せていくしかないと思う。

それから、雇用形態は違うが、時間給レベルにおいて均衡化を図る人と、それにも乗れない人が出てくると思う。そのような三分の計ぐらいの考え方でいかないと、現実にはそぐわないのではないかと思う。

(八代会長) 今のパートタイム均等法も、これから実際に適用するに当たってまだまだ問題が出てくるということである。それは当然外国人にも適用される。

(中山委員) 法律案だと、いわゆる職務同一短時間労働者は無期契約者が原則である。均等待遇をせよという対象者は、一応無期契約の短時間労働者を前提にしているが、例外として有期契約でも反復更新して実質無期になっている者も対象となるというプラスαの部分があって、実務では極めてその判断が難しい。

(樋口委員) そこがまさに問題になったところで、無期契約、要するに反復は認めないこととすると、その途端に、まさにみんな有期に逃げるといった問題が起こることになりうる。

(八代会長) だから、無期の短時間労働者は少ないですね。よほど特殊な場合でないと無期の短時間労働は行わない。

(樋口委員) そこで繰り返しを考えているということである。

(佐藤委員) 日本には、例えば事実上10年など長期に契約更新された有期がいる。しかし、現状の枠組みでは無期にするのは難しい。しかしながら、企業にとってすぐ辞めてもらいたいかという、そういうわけではない。この有期で継続雇用されている人の雇用の安定確保は、すごく大事なのではないかと思うが、現状ではその枠組みがうまくできていないと考える。

(小嶋委員) 現在10年、20年働いている人についてはそれでよい。でも逆に、反復更新ということになると、通常の間隔であれば、数回更新したら危ないとの考え方から、逆に契約が短期化していくリスクの方が大きいのではないかと思う。

(佐藤委員) 差別的禁止の最初のルールのことですね。

(樋口委員) 労働力需要がどうなっているかにすごく影響される。こうしたら人が集まらないということであれば、企業側だってそういったものを避けるだろう。一方でマクロ政策により労働力需要を調整することにより、初めて法律が生きてくるのであって、やはり「失われた10年」の問題はすごく大きく、何をやっても格差の問題が出てくる場所があって、今回こうなってきた状況の中で、それをより有効に使うための法制度、政策はいかなるものかと考えていく必要があるのだろう。

(八代会長) 雇用を維持するための制度改革というのは、マクロ政策と補完的な関係にあるということになるのだろう。今後ともこういう形で、本当の意味のセーフティーネットや、共通ルールに結び付くような議論を進めていって、有効な提言に結び付けていきた

いと思う。

それでは、ほぼ定刻になったので、本日の専門調査会はこれで終わりにしたい。