

第3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2月14日（水） 17:00～19:06
2. 場 所：中央合同庁舎第4号館共用第1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
会長代理	樋口 美雄	慶應義塾大学商学部教授
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	小林 良暢	グローバル産業雇用総合研究所所長
同	中山 慈夫	弁護士
同	山川 隆一	慶應義塾大学大学院法務研究科教授

(議事次第)

1. 開 会
2. 議 事
 - (1) 委員からの報告
 - (2) その他
3. 閉 会

(配布資料)

- 資料1 ワークライフバランス社会の実現はなぜ必要か
(大沢調査会委員提出資料)
- 資料2-1 労働市場の現状及び今後をにらんだワーク・ライフ・バランス推進の
ための具体策 (樋口調査会委員提出資料)
- 資料2-2 ワークライフバランスの実現に向けて (参考資料)
(樋口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3回労働市場改革専門調査会を始める。忙しい中、おいでいただきありがたく思う。小嶋委員が欠席、佐藤委員が欠席見込み、中山委員が途中から出席見込みである。

本日は前半に、大沢委員からワーク・ライフ・バランスについて、後半では樋口委員から「労働市場の現状及びワーク・ライフ・バランス推進のための具体的な政策」について報告いただく。

○ 大沢専門委員報告

(大沢委員) まず私が研究してきた女性労働者の戦後の変化と日本の社会制度の特徴などについて報告して、なぜワーク・ライフ・バランス社会が必要だと考えるか、その理由について述べさせていただく。

ご承知だと思うが、図表1に見られるように、戦後、女性労働者に占める非正規の割合が非常に高くなっており、特に、平成13年になると、既婚女性だけではなくて独身女性の中でも非正規が増えてくるという傾向が見られる。世代に分けると、男女雇用機会均等法世代は高学歴の女性の社会進出が進み、勤続年数の長期化が見られるが、平成13年のグラフで見られるように、その後のバブル崩壊後世代では、非正規化が進み特に若者の間で二極化が顕著になっている。

もう一つ、特徴的なことは、もともと女性の社会進出は夫の所得水準にかかわるといって、いわゆる「ダグラス＝有沢の法則」が成り立つと言われていたが、最近の傾向としては、夫の所得水準にかかわらずキャリアを蓄積していく女性が増えてきている。労働経済学では「代替効果」と言うが、女性の賃金率が上昇したことによる女性の社会進出が顕著になっていることが図表2に示されている。1982年には、妻の有業率は夫の所得階層が上がるほど下がってきたが、この関係が成立しない状況になってきている。

このように女性労働者の状況は変化してきたが、日本の社会制度、ここでは社会保障制度、医療保険制度、雇用政策をみると、世帯主の雇用保障を非常に重視した政策が最近までとられてきた。1974年に失業保険から雇用保険に移行し、失業者を救済するより失業者を増やさないようにする、すなわち企業が雇用を保障していけるような雇用調整助成金が創出され、企業に助成していく政策がとられた。これにより企業はOJT、つまり企業内で人材を育成していくような制度をとってきた。当時は、夫の雇用が非常に安定していたので、妻は家で無償労働の担い手になることが多く、1985年に年金制度の第3号被保険者制度が導入され、税制においても配偶者控除、配偶者特別控除が段階的に導入されてきた。

このような控除制度、第3号被保険者制度が女性の労働供給にどのような影響を与えた

かを示したのが図表3「妻の所得変化に対する世帯実所得」である。これは、横軸に妻の給与と所得、縦軸に世帯の実所得をとって配偶者特別控除、配偶者控除、社会保険の影響をみたものだが、のこぎりの歯のようになっている。すなわち、妻の給与と所得が100万円、130万円あたりでは、妻が労働時間を追加的に延ばしても、世帯の実所得が減ってしまう。このような制度が創設されたことで、女性の就労調整が問題になり、また研究者の間でも女性の就業選択が、社会制度に大きく影響を受けているという報告がされている。

先ごろワーキング・プアの問題なども出てきているが、パートタイマーの賃金が非常に低く、minimum wage(最低賃金)に連動する形でずっと推移してきている。この一方で均等法世代の女性の勤続年数が長期化していることにより、女性労働者の間でのフルタイマーとパートタイマーの賃金格差が拡大する傾向が見られている。

女性の労働に関する2点目としては、図表4で示しているとおおり、高学歴の女性は、社会進出する者の割合が相対的に高いが、一度離職してしまうと、再就職する確率が他の学歴よりも低いという事実である。ここにも社会制度の影響が見られる。

3点目としては、図表5に見られるように、1990年代、育児休業制度などが創設されて仕事と育児の両立支援策がとられてきたが、女性がこの制度により継続就業するようになったなどという傾向は見られていない。また、若い世代でも、7割の女性は結婚・出産で就業を中断する、あるいは離職する傾向が見られている。

女性が離職する理由は、図表6の「女性たちの働き方の希望と現実について」に見られるように、希望するような働き方ができないということだ。母親・父親の働き方の希望と現実を「仕事等自分の活動に専念」、「仕事等と家事・育児を同時に重視」、「家事や育児に専念」などの5つのカテゴリーに分けると、約6割の女性は、「仕事等と家事・育児を同時に重視」を選択している。しかし、これを実現している女性は回答者全体の12.4%である。また父親も、51.6%は「仕事等と家事・育児を同時に重視」と回答しているが、回答者全体の25.9%の男性しか実現していない。

女性は、離職後にどちらかといえば家事・育児を優先する生き方を選んでいる。つまり、仕事等と家事・育児を同時に重視するような働き方が、日本社会にまだ本当に生み出されていない。このことが、女性は専業主婦になり育児に専念するという生き方、男性は仕事重視という生き方になっている。仕事と家事・育児両方という働き方が生み出されていないところに大きな問題があるのではないかと考える。最終的に、これから10年、20年の労働市場を展望し、その中で女性の参加が鍵になるとすれば、希望と現実をマッチさせるような働き方が生み出されていくことが重要ではないかと考える。

図表7は、末子が3歳以下である主婦パートタイマー、専業主婦がその末子の成長ステージに応じてどのような働き方を希望しているかをインターネット上で調査した結果だが、3歳以下までは短時間勤務を望んでいる人の割合が45%と高い。4歳以上小学校入学前へ成長したと仮定した場合、さらに割合は高く、約6割の女性が「短時間勤務」を望む。同

様に、小学生で52.4%、中学生以上で25.3%と短時間勤務を希望する者の割合が下がり、代わりにフルタイムだが残業がなしを希望する割合が約5割になる。

女性の働き方の希望については、専業主婦でも働く希望を持つが、働き方の希望は、子どもの年齢により変化することがわかる。

日本の女性の就労は「M字型就労」と言われるが、このことから、M字の最初で離職する理由の1つは、女性が希望する働き方が用意されていない点ではないかと考える。

もう一つ重要なのは、第3号被保険者の問題や所得控除の問題など、社会保険制度において雇用形態間の格差が存在していることである。これは、世帯主の雇用保障を前提に雇用保険制度が創設されたことが背後にあると考えるが、資料1の3頁に列挙したように、①臨時的に使用されて、イ) 日々雇い入れられている者、ロ) 2月以内の期間を定めて使用される者、②所定地が一定しない事業所に使用される者、③季節的な業務に使用される者などに加えて、⑤1日の所定労働時間かつ1か月の勤務日数が一般社員のおおむね4分の3未満である、⑥年収が130万円未満のサラリーマンの妻である。これらの人たちが社会保険・医療保険の適用除外者となっていることが、日本の社会保険制度の1つの特徴になっている。

4頁の議論は、このように雇用形態間で社会保険の適用に壁が出来ていることが最近の非正規労働者の増加の1つの要因になっていると考えられるというものである。

1980年代後半から1990年代にかけて、日本だけでなく国際的に、非典型労働者、主に雇用契約の定めのある臨時労働者の増加が顕著になってきているが、先進国10か国の増加の程度、経済要因の比較を行った。これは複合的な要因から生じており、産業構造の変化、人口構造の変化による多様な働き方へのニーズ増大、あるいは景気要因、経済の構造変化、特に経済の国際化という需要要因により生じている。なかでも、企業を取り巻く経営環境が大きく変化したことが企業の採用に影響を与えたという需要要因によるものと考えられる。特にコストの削減が経営者の関心になり、総額人件費を下げるという議論がなされる中で、非正社員の雇用増加が顕著になってきている。

他国でも同様だが、日本の場合は、コスト要因、つまり需要要因によって非典型労働者の増加が見られたことが1990年代の特徴になっている。もちろん、女性の社会進出の増加などにより非正社員が一部増加したが、非正社員の増加全体の62%程度はこのようなコスト削減という需要要因で説明できると考えられる。

次に、パートタイマー・アルバイトのような非正規労働者を雇うとなぜコストが削減できるのか、そういった構造が日本の社会に存在しているのではないかとということである。1つは、処遇差、つまりパートタイマーとフルタイマーの間に大きな賃金格差があるが、これがなぜ生じているのか、生産性格差だけで説明できるのか、ということが重要な点である。日本の場合には、正社員と同じ労働時間のパートタイマーが全体の3割、正社員と同じ仕事をしているパートタイマーが全体の5%で、必ずしも生産性格差だけでは説明で

きない部分がある。

また、我が国のパートタイマーの定義は諸外国とは少し違う点があり、パートタイマーの定義をみるためには、正社員の定義から考えないといけない。正社員は会社の指揮命令に対して拘束的に働く労働者という定義が労働法でも用いられるようになってきている。仮に一時点で同じ仕事をしていても、例えばキャリア管理において、正社員であれば残業、転勤、単身赴任などの義務が伴う代わりに雇用保障が厚く、賃金体系は職能給で勤務経験の年数などが加味されている。一方、非正社員は、そのような拘束的な義務は負っていないが、雇用保障が正社員ほど厚くない。結局、働き方の違いによって正社員とパートタイマーの区別がされてきた側面がある。女性からみると、結果として、家庭か仕事かの選択を迫られてきたと言えるのではないか。

こうした現在の日本の働き方は、雇用保障のある労働時間の上では拘束的な働き方をするのか、あるいは労働時間は決まっているが、正社員と比べてかなり低い賃金体系の職務給を得て、雇用保障はそれほどない、という働き方をするか、ということになっている。また、こうした働き方を補完するような社会保険制度が存在しており、こうした制度が、非正規化の増大を助長し、結果として格差を拡大することにつながっている。また、雇用保険は正社員が中心で、一旦離職すると能力開発の機会がなかなか得られないという問題も生じている。

21世紀を展望してみると、例えば経済の情報化、サービス経済化、国際化などに対応していき、雇用を創出し、出生率も維持しながら、持続的に経済発展を遂げていくような社会の仕組みを考えなければならない。そのときの問題は、我が国の労働生産性が諸外国に比べてそれほど高くないことである。また、日本は人材開発において優れているといわれていたが、自己啓発をしている人が労働者の3人に1人とも言われており、企業も以前に比べてさほど人材育成をしなくなっていると指摘されている。

しかし、自己啓発にもう少し時間を使いたい人は男女とも多く、実際に働き方を変えたいという男女が増加している。図表8では、ライフステージ別に「短時間正社員」に対する希望を尋ねた結果を示している。短時間正社員を希望している理由をみると、女性では、「子どもが幼い」という回答割合が多いが、男性でもワーク・ライフ・バランスがとれるような短時間正社員の働き方を希望する人が多く、その理由に73.1%が「学習活動」を挙げている。また、様々な両立支援策が導入されてきたが、育児だけではなくて、男性でも「介護が必要」などの理由で働き方を変えたいという希望を持つ人が非常に多い。

それから、最近の諸外国の例などからは、短時間勤務になると生産性が下がらず、むしろ上がる、あるいは変化がないという結果が出ている。

前回、みずほ情報総研の藤森主席研究員からのイギリスにおけるワーク・ライフ・バランス導入の報告の際にも触れられたかもしれないが、ワーク・ライフ・バランスの施策を最初に導入したのはアメリカといわれている。1990年代の共働き世帯の増加、労働者が過

労で燃え尽きる、いわゆる「バーン・アウト」の問題などが発現したことから、もともと両立支援という観点で働く母親を支援していたファミリー・フレンドリー施策から、男女共に働き方が選べるワーク・ライフ・バランス施策が導入されるようになり、現在はこれの普及方法についてアメリカで議論されている。

イギリスではワーク・ライフ・バランス・チャレンジ基金が創設されて、また働き方の見直し好事例をウェブサイト上で情報提供していく方法などを通じて、人々の働き方の見直しが行われている。

このような話をする、「導入に要するコストはどれくらいか」という質問がよくでるが、イギリスでは、事業主の7割は、さほどコストはかからなかったと回答している。また、企業へのヒアリングの際も尋ねたが、やはり、さほどコストはかからないが、工夫が必要だということである。

昨年12月に内閣府の男女共同参画に関する専門調査会で、ワーク・ライフ・バランスの効果について調査を行ったが、既婚・独身を問わず男女共に、ワーク・ライフ・バランスが図られていると回答したの方が仕事への意欲が高い、という結果が出ている。

続いて、図表11に見られるように、平成17年度にテレワーク協会が行った在宅勤務実証実験の結果をみると、在宅勤務を経験した人の半数以上が「生産性が上がった」、あるいは「家族との会話が増えた」と回答している。

ワーク・ライフ・バランスとは一体何かというと、私生活の充実が仕事の生産性を高める、ということである。すなわち仕事か家庭か、といった二者択一ではなく、両者を充実させることにより、シナジー効果・相乗効果を生むということである。このことが可能になった背景には、オフィスへのコンピュータの導入によるテレワークの導入実現もある。実際にテレワークの導入実験をした企業へのヒアリング結果では、このような在宅勤務導入のために仕事のやり方を見直して、むだな仕事を省く作業が必要になった、その結果として生産性が上がったということがある。

前述のとおり、日本の労働生産性はさほど高くない。これから一番必要なことは労働生産性を上げることであり、この1つの鍵として、テレワークの導入も考えられる。すなわち働く場所の柔軟化である。もう一つは労働時間の柔軟化で、ライフステージに合わせて労働時間や働き方を選べるようにする。すなわち働くのが必ずしもオフィスであるとは限らないということである。これらが可能になれば生産性も上昇し、より多くの人が労働市場に参加することにより、持続可能な社会保障制度・医療制度が確立できる。

これらから考えられる今後の制度改正の方向性は、女性の就業選択に中立的な税制度、社会保険制度の創設である。この中で配偶者控除、配偶者特別控除の廃止、あるいは社会保険の第3号被保険者制度の見直しなどを考えていく必要があるのではないかと考える。

もう一つ、前述した非典型労働者増加の一要因でもある、非典型労働者への労働需要増

大の要因の一つには、非典型労働者に対する企業の社会保険料負担が不要となっている点が考えられる。これらを鑑みると、社会保険制度の適用に際して雇用形態間の差を設けない制度への改正も重要になってくる。

それから、1990年代のヨーロッパの動きを見てみると、労働時間規制、典型労働者と非典型労働者との均等待遇の確立を実現し、その結果として経済にプラスの効果が見られる。こうしたことを考えると、我が国でもITリテラシーの格差縮小、在宅勤務の対象者拡大、日本において長時間労働の温床となる職務の見直し、すなわちむだな仕事の削減などを通じて、労働時間を短縮するための規制、残業代の割増率上昇などの施策についても考える必要があるのではないかと考える。

○質疑応答

(八代会長) それでは、質疑応答に移りたい。

(井口委員) 先の発表には出てこなかった点を質問させていただく。

数年前に両立支援の問題を議論した際、両立支援と雇用機会均等との関係が相互補完的か、一方が先行するのか、あるいは同時進行か、ということについて様々な議論がなされたことを記憶している。このような観点から考えると、資料1の4頁に記載のあるアメリカのワーク・ライフ・バランス施策については、法律上の差別に該当することのある意味で避けるための相当厳格な機会均等施策・差別禁止施策がベースにあり、この中で、積極的に女性登用を進めたいがその条件が整っていなかった現状から、次の段階としてワーク・ライフ・バランス施策が推進されたとも解釈できる。

日本で、両立支援と機会均等との関係がどうあるかについては、きちんと検証する必要があるが、ワーク・ライフ・バランス施策だけが先行しても、例えば企業にとってはコストの問題が発生する。このため、ワーク・ライフ・バランスを重視する人や教育訓練などのプラスアルファのコストがかかる人などについては、雇用機会が広がっていかないということになるのではないかと考える。

このように考えると、今は男女雇用機会均等法に限定されている差別禁止措置を、それ以外の年齢、障害者、外国人など、もう少し広い法体系の中に組み込むことで、差別禁止という考え方をじっくり浸透させながらワーク・ライフ・バランス施策を推進しないと、どうしてもうまく進まないのではないかと考える。つまり、両立支援と機会均等はペアで進めなければならないのではないかと、という印象を持つが、大沢委員の意見をぜひ伺いたい。

(大沢委員) 質問の趣旨は、育児休業、保育所増設などの両立支援策と、人種や性など

による差別をなくすという法律の立法、という両輪の強化によって一番効果が上がるとい
うことか。井口委員は、ワーク・ライフ・バランスを両立支援の取組みとして捉えられて
いるのか。

（井口委員） 両立支援をワーク・ライフ・バランスの一部と考えると、機会均等施策と
のバランスを議論しなければならないのではないかという趣旨である。つまり、ワーク・
ライフ・バランス施策だけを強化しようとしても、本当に経済界がついてくるのかという
点についての考えを伺いたい。

（大沢委員） ご質問の点については今まで深く検討したことがなかったが、ここに言う
両立支援策は女性だけではなく男性も含むので、女性だけにコストがかかる施策ではない。
したがって、両立支援策が進むとむしろ均等支援が行いやすくなるのではないか。私の理
解では、両立支援と機会均等は代替的ではなく補完的な関係になっており、両立支援が進
むことで女性の意欲が向上し、継続的に働く希望を持つ女性が増えることにより、企業に
おいても、女性の働きにも期待できるようになる。

日興フィナンシャル・インテリジェンスの研究員の最近の調査では、両立支援と均等支
援を両方実施する企業で業績も上がっているという結果が出ている。したがって、両者は
補完的に位置づけることが可能ではないかと思っている。

（八代会長） 大沢委員は、ワーク・ライフ・バランスの具体的なイメージを、短時間正
社員と考えていらっしゃるのか。

（大沢委員） ワーク・ライフ・バランスの具体的なイメージとしては、短時間勤務だけ
ではなくて在宅勤務や、前回の藤森主席研究員のイギリスの報告にある、子どもの学校の
期間だけ働き、子どもの休みなどのいろんな行事に合わせて休めるような、期間限定勤務
を含めて考えている。

（八代会長） イギリスやアメリカの労働市場と日本の最大の相違点は、わが国は年功賃
金制であり、正社員の解雇規制が厳しい点である。日本では、雇用保障を実現する1つの
手段が労働時間調整であり、景気の良いときは超過勤務を行い、景気が悪くなるとまず労
働時間を短縮することで当面の解雇を防ぐメカニズムが働いている。しかしながら、短時
間正社員にはこのメカニズムが全く適用できないことから、仮に表面的な賃金率が同じで
あったとしても、雇用保障するためのコストが正社員に比べて相対的に高くなるのでは
ないか。つまり正社員と非正社員は給料に差があるといわれているが、それ以上に雇用保障
の目に見えないコストの有無という要素が大きいとすれば、これらのコストを考慮しなく

てもいいアメリカやイギリスと、考慮しなければならない日本とでは、ワーク・ライフ・バランスを導入するコストは相当程度異なるのではないだろうか。

先ほどの井口委員の質問は、こうしたコストが見込まれる中で我が国でワーク・ライフ・バランスを導入するためには、かなり厳格かつ包括的な雇用機会の均等法みたいなものがないと企業はなかなか協力しないのではないかという趣旨の質問ではないかと私は理解した。

(大沢委員) 正社員に、雇用保障をするために、必要なときには残業等を通じた労働時間の調整、単身赴任を課すということをセットで行ってきた企業のやり方をどう崩していき、そこに柔軟性をもたらすかということだと思う。

(八代会長) 今の日本的雇用慣行は、大沢委員が言われた一種のパッケージで、労働者から見てコストとベネフィットがある。したがってこのパッケージの中で、労働者にとっての最適な組み合わせとして、雇用保障は残したままで、ワーク・ライフ・バランスを重視するというのを企業に要求した場合、企業がそれに耐えられるかどうかを考えることが重要と考える。

(小林委員) 今の点に関して、例えば、最近では、妊娠して出産する女性が産休明けに勤務していた職場に復帰して子育てをするケースが大勢になりつつあるが、その背景を分析することが重要だと考える。

現状の企業では、1日7時間30分から8時間、1か月20日、年間200日働くのが正社員である。しかしながら、その形態を一度捨てると、次に働くときは、労働基準法が想定しているような正規労働市場ではなく、非正規労働市場しかないという現状がある。このように正規と非正規労働市場には大きな壁があるので、解雇の自由という前に、もっと参入・退出がしやすく、例えば週に3日、1日5時間などの働き方をして、また元の企業へ戻る、あるいはその職種でさらに別の企業へ就くなど、といった流動性が担保されるような労働市場になれば企業にとっては総コストが抑えられ、労働者個人にとっても自由度が高まるのではないかと考える。

労働組合は短時間正社員要求が強い。なぜならば、自分たちの権利、働き方の中でしか柔軟性を考えないから、そのような要求しか出てこないのだと思う。もう少し広く労働者全体の中で考えなければ本当の意味でのワーク・ライフ・バランスは実現できないのではないかと考える。

(大沢委員) 小林委員がいう労働基準法が想定しているという点をもう少し補足いただきたい。

(小林委員) 労働基準法が想定している労働者の働き方は、非正規、派遣などの短時間労働や、1年のうち40日ぐらい働くというスタイルをあまり想定していない。現状ではこのようなスタイルが出てきているが、いわゆる非正規労働市場は相対的に賃金が低くて社会保険の適用もなく、一度そこに入ったら正規労働市場へは再参入できない現状があるため、大企業の正規労働者は働き続ける他ない。したがって、その中で、育児休職、育児支援をどうするかしか考えないので、そうした正規社員ありきの仕組みを見直すことが突破口にならないかと思う。

(大沢委員) 小林委員がおっしゃるのは、二極化の中で流動性を高めることによって、非正規から正規、正規から非正規という形での移動を容易にすべきということか。

(小林委員) 流動性と均等化を同時に達成すべきということ。

(大沢委員) そういう政策をとっていくことの方が重要ではないかということか。

(小林委員) そういったことを考えないとワーク・ライフ・バランスを考えたときには突破口が見つからないのではないかと考えるがいかがか。

(八代会長) それは小林委員ご指摘のとおりだが、流動性と均等化の同時達成を企業だけの努力でできるのかということ。また、企業と労働組合の合意のみで、今の法制度で可能なのか。

(小林委員) できない。

(八代会長) それは何が妨げになっているのか。

(小林委員) 法律、企業の経営方針、賃金制度の違いなど、さまざまな壁が妨げているのではないかと思う。

(八代会長) 法制度ではいかがか。

(小林委員) 派遣法の制度や、相当程度柔軟化されてきたといえるが労働時間制度や雇用保険等の社会保険など、さまざまな形で柔軟性に欠けている面があるのではないかと思う。

(山川委員) 2点質問させていただく。1点目は、大沢委員の言われる方向は、一方で正社員の短時間社員化を認める、つまり正社員をある意味で現在の非正規の働き方に近づくことを認めること、他方、非正規の者を現在の正社員の労働条件や処遇に近づけることで、これらの双方向のバランスをとっていくという理解でよろしいか。

2点目は、先の法制度のお話とも関係があり、解雇保障とワーク・ライフ・バランスのかかわりが問題になっているが、前提は、パートタイム労働でも期間の定めがない場合には解雇権濫用法理の適用があるということで、昭和42年の春風堂事件という東京地裁の判例を踏まえると、企業との結びつきが正社員ほど強くないという理由から、解雇権濫用法理の適用の基準も違ってくるのではという感じがある。

そこで、解雇保障とワーク・ライフ・バランスの2つの要因のみで考えられるかどうかという点では、先ほど賃金との点について指摘されたが、イギリスとアメリカでも雇用保障の強さは違う。もし、仮に雇用保障が弱ければワーク・ライフ・バランスが強いといえたとすれば、イギリスよりもアメリカの方がワーク・ライフ・バランスは進捗しているといえそうであるが、実際にそうなのか。仮にそうだとすると、雇用保障が日本以上に厳しい面があるほかのヨーロッパ諸国においては、ワーク・ライフ・バランスは非常に弱いのか。

つまり、この2つの要因のみによる分析が可能かという点について国際比較も交えて伺いたい。

(大沢委員) 雇用保障とワーク・ライフ・バランスとの間にどのような関係があるのかについては、ワーク・ライフ・バランスを捉えるアプローチの仕方がやや違う感じがする。福祉国家の中でも、デンマークなどは、労働時間の規制があり、所定内労働時間は週37時間にまで短縮されている。週37時間働けば正社員であるのに対して、そういう規制がない国では会社が主導して多様な働き方を提供している。そういう意味で労働市場の構造や労使関係のあり方がイギリスとかアメリカとは全然違っている。

アメリカもイギリスもワーク・ライフ・バランスと言われてはいるが、それほど導入が顕著に進んでいるとは聞いていない。雇用保障とワーク・ライフ・バランスとの間に直接的に相関関係があるか否かという点では、直接的にはない、国によってアプローチが違う、という感じがする。国によっては両方を両立させている。

(山川委員) 福祉国家という観点からは、労働時間が全体として短いとすると、それに伴い発生するコストはある意味では他の部分に転嫁されることになるのか。例えば保育所などの整備水準が非常に高いとすれば、その整備に税金が支出され、結果として、そのコストを企業・家計部門が負担しているという感じなのか。

(大沢委員) 税負担は非常に高い。ただ、八代会長の方が詳しいかもしれないが、フランスでも、所定内労働時間を短縮して、それによって新たな雇用は生み出されなかったけれども、生産性は上がったという結果が出ている。ワーク・ライフ・バランスのメリットの1つとして、生産性を上げる効果が期待できる。

日本の場合は、先ほどの雇用保障との関連でいくと、労働者の職務が限定されていないという理由でワーク・ライフ・バランスの導入は実際には非常に難しい。

現在の正社員の仕事は必ずしも職務が明確でないので、与えられた職務を終えて帰る人と、各職務の隙間を埋める仕事も含めてやる人との間に不平等が生じ、後者の労働時間が長くなりやすい。

八代会長が指摘されたのは、正社員の数が減っている現状の中で、このような働き方と雇用保障とがセットになっているという問題を、どこから崩していけばよいのかということなのだろうが、どう取り組むべきと考えているのか。

(八代会長) 小林委員が指摘したように、いきなり雇用保障とワーク・ライフ・バランスとをリンクさせるのは難しいかと思う。なぜならば、年功賃金、職務の不明確さという現状があるからだ。職務が不明確なので生産性が低い、つまり過剰な人員と一緒に働かないと仕事ができない仕組みになっており、それで生産性が低くなっているとすれば、それを変えるのは企業の努力であり、法規制ではないと考えられる。ただ、仮に、法制度により企業・労働者の行動に影響を与えることができるとしたらどのようにすればよいかと考えると、例えば、不利益変更の条件規制をもう少し緩めることが考えられる。あるいは、先ほど隙間の仕事の問題を大沢委員が指摘されたが、私の経験では、外国では、隙間の仕事は管理職の責任であり、既存の職務に属しない仕事が発生した場合は上司の責任でやることが明確になっている。管理職は、その対価として高い給与を得ているのである。これに対して日本の管理職は単に年取ったヒラの労働者にすぎず、隙間の仕事自体も部下がやっている。

そのように、わが国では、能力に見合う賃金制度になっていないことから、なかなかワーク・ライフ・バランスが実現しないと考えてよいか。つまりワーク・ライフ・バランスの前提は生産性と賃金は等しいということであり、それが実現している国では導入が容易だが、日本では非常に難しいのではないか。解雇保障より、むしろ年功制が問題なのだろうか。

(大沢委員) 将来職能給か職務給かいずれにせよ、日本の賃金制度や仕事のやり方が変化していくことが議論の前提にある。この間、企業の方と話しをしたが、成果主義が導入されてきたが、これが次第に職務給に近づいていくのではないかと考えていた。2007年の

団塊世代引退後、人手不足になって初任給が相当上昇している。業種間で見ると必ずしも年功賃金が将来的に維持されない可能性も大いに考えられるのではないかと思う。

先ほどは話さなかったが、近年、中途採用が増えて、ヘッドハンティングなども頻繁に行われるようになってきている。ある金融関係では、国際競争に耐えうるような良い人材をキープするために、ワーク・ライフ・バランスを女性だけではなく男性にも拡げて、真剣に導入を検討していると聞いた。諸外国のワーク・ライフ・バランスは両立支援をかなり離れて人材活用のための戦略として位置づけられている点が大変重要であると思う。

これまでの日本の制度は、団塊世代の存在に大きく影響されてきたが、若年労働者が相当数減少していく中で、企業の賃金形態が変わってくる可能性は大いに残されていると思う。私もそういう意味では、むしろ労働力が流動化していくような方向で労働市場が変化していくことが考えられると思う。

(井口委員) 時間の都合でこれについてとことん議論できるのかどうかよくわからないが、2つだけ申し上げる。

当時は必ずしも両立支援という観点でみていたわけではないが、私の研究チームも4、5年前にドイツとフランスで、企業が、特に有能な大卒や大学院卒レベルの女性を、育児期などにどういう形で処遇しているかについて調査したことがある。

あるドイツの銀行では、例えば年間に20人程度を、有能で将来的にキープしておきたい者として2、3年間フレキシブルな雇用形態を認めている事例があった。これは明らかに企業の人材確保という側面が強く出ていて、人材確保対象外の者はほとんど恩恵に浴していない。なお、フランスでも似たような事例があったと記憶している。

こうした事例に照らしてみると、ワーク・ライフ・バランスという概念を柔軟な雇用形態に限定しすぎると、日本で今期待されている仕組みとかなり違ってしまわないかという懸念を持っている。

だから、私は大陸型よりはアングロサクソン型でアプローチをする必要があると思う。もう一つ、長期雇用者とそれ以外の短期、いわゆる非正規の者とのいわゆる格差をどのように是正するかという問題がある。前回、「同一労働同一賃金」は、職務給ならば明確だが、職能給の概念が混じると不明確になるのではないかという議論があったと記憶しているが、この点については、やや楽観的と指摘されるかもしれないが、ヨーロッパでも職務給にできるだけ職能を加味する、いわば「レンジ給」といったような職能を反映した給与システムになってきている。日本は逆に職能給に職務給が加味されてきている、これが極端に進めば、すべての人について職務も職能も加味した賃金をつくり、結果として非正規と言われている人、正規と言われている人の境目を取り払っていくという展望があり得ると考える。

(大沢委員) 賃金・雇用形態に関しては、準社員のような就業形態も出てきているので、二極化からやや変化が見られてきていると考える。労働市場全体からみれば移動が進んでいく形で少し調整がなされている感じを受ける。職務給と職能給の合体という方向に、ヨーロッパと日本が違った方向から合流していくのであれば良い変化かと思う。

先ほど、ドイツの例を挙げられ、ワーク・ライフ・バランスを有能な人材だけが選べる仕組みだということだが、ワーク・ライフ・バランスの実際の運用は国によって随分異なる。例えばデンマークは制度化している。オランダも同様だが、誰でもそれを要求する権利がある。ただし、具体的にどう導入するか、例えば営業している人が在宅勤務したいといっても難しく、個別に対応しなければならない。

イギリスでは、それぞれの人が職場で人事と相談し、個別に対応している。必ずしも能力に関連しているわけでもなく、一生懸命やっていたら、ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方をすることが認められる。それが一生懸命働くことのインセンティブにつながるという感じがする。なお、これら柔軟な働き方の導入が格差を生み出すという趣旨のレポートは今のところ聞いていない。

(八代会長) 次に樋口委員からワーク・ライフ・バランス推進のための具体策の報告をお願いします。前半の議論も踏まえて、まとめてお話しいただきたい。

○ 樋口専門委員報告

(樋口委員) 既に議論が尽くされたかと思うが、私なりに議論を整理して、具体的な問題を考えてみたい。

おそらく先ほどの議論からも、ワーク・ライフ・バランス推進の方向を目指すこと自体については特段異論がないのではないかと思う、また、春闘を迎えての連合白書や、日本経団連の経営者報告を見ても、ワーク・ライフ・バランスを推進する点は共通していると思う。後で説明するが、ほかの社会的な事情を考えても、ワーク・ライフ・バランスが重要だと考える。

ただ、問題は、どうアプローチしていくのか、具体的にどう進めていくのかで、しばしば同床異夢が起こってくる可能性があり、総論賛成、各論反対という感がやはり強いと思っている。

このプロセスの中で、具体的にどう進めるのかについて考えてみるが、まず現状の労働市場において何が起きているのか、そして、今後を見通したときにどのようなことが問題として起こってきそうか、これについてもおそらく誰しも共通の認識があると思う。

1つは資料2-1に示した、足元における経済格差拡大の問題である。経済格差の拡大は、幾つかのカテゴリーに分けることができるが、例えば労働者間の賃金格差の問題でし

ばしば出てきているのが正規労働と非正規労働との間における賃金格差の問題だが、これ自身は今さらという感じがしないでもない。もともと他の先進諸国に比べて、日本ではテンポラリーワーカーとパーマネントワーカーとの時間当たり賃金に大きな差があることが指摘されてきたが、なぜ、今また問題になってきているのかという背景を少し考えておく必要がある。

従来、非正社員はいわゆる主婦パートの人たちが大部分を占めてきて、ある意味では会社においても正社員をサポートする補助的な仕事をする人と考えられてきたし、家計においても、世帯主の所得の不足分を補助するような役割を担っているのだと考えられてきたから、時間当たり賃金に差があるとしても、問題視してこなかったという事情があるのではないかと思う。ところが最近では、将来、世帯の中心的な稼得者になる若者までが増大する非正社員の中に含まれていくことから、社会的に問題視されるようになってきたのではないかと思う。この点については、国民意識をどう考えるかということも非常に重要である。これから議論するワーク・ライフ・バランスの問題も、国民意識を前提に話を進めていくのか、それとも国民意識も変化する、あるいは変える必要があるということまで含めて議論していくのかにより、かなり意見が分かれてくると思う。

あと、相続・贈与という資産格差の世代間移転の問題もあるが、これは、昨年12月に八代会長、小林委員と内閣府経済社会総合研究所のシンポジウムで議論した。これは企業所得と個人所得との問題で、所得格差と称してよいのかわからないが、企業と労働者の間での取り分、つまり労働分配率の問題が起こってきているということだろうと思う。

その一方、企業規模間の格差も重要な問題で、私の知る限り、ほかの先進国に比べて日本の規模間格差は大きいこともこれまで指摘されており、厳然としてあるのだろう。それが拡大しているのか否かについては、企業収益を見る限りはどうも拡大している傾向があるというような指摘がなされてきている。従来、中小企業対策が様々とられてきて、その格差に対する手当てをしてきたということであったわけだが、それが最近の流れの中でどのように位置付けられているのかを考えていかなければならないと思う。

そしてさらに、今日考えたいのは地域間格差の問題であり、公共事業が削減される中で、地域間の労働市場、労働需給には大きな差が生じていることは間違いないのではないか。

図表9「GDPに占める各国の公共事業費の推移」をご参照願いたい。日本は折れ線グラフがウエーブを描いて、景気が悪化するとこの比率が上がる、景気がよく労働市場がタイトになると比率が下がる、という動きを示してきた。ところが、1995年から景気が悪い中での財政再建を目指し、公共事業費が削減されていったため、ピーク時の6.5%に比べて、3.7%まで下がってきている。この1990年代前半は、地方と大都市圏を比較すると、地方の方が雇用情勢はまだ良かったが、1995年以降は、大都市はサービス産業を中心に何とか産業が立ち直っていくが、地方はどうも芳しくない状況が続いた。

ほかの国を見ると、例えばイギリスやドイツも、1970年代の初頭においては日本とそれ

ほど差がなかった。しかし、両国ともその後、公共事業費が削減されて財政再建を目指したこともあり、あるいはグローバル化の中で財政政策により需要が海外に流出していく問題から、財政の一時的効果はあっても、恒常的な効果にはつながらないという認識から公共事業費が削減されていった。削減されていく中で、両国でも、実は日本と似たような問題があって、ドイツ国内における地域間の格差の問題が拡大していった。

我々はそこから何を学ぶのかということも重要ではないか。結論で出てくるが、地域の雇用戦略という、地域の重要性を認識していかないと、今後の財政・金融というマクロ政策ではなかなか対応できないような雇用問題がクローズアップされてくると思う。

これらの議論とともに、今通常国会で議論される雇用関連法案のうち資料2-1中の5法案は、いずれも雇用形態の多様化の問題、あるいは正社員の中でも職種によって働き方が随分違う実情、あるいは集団的な雇用管理から個別的な雇用管理へのシフトなどに伴い、従来の法体系ではなかなか対応できない課題に新たに手当てするための改正と位置づけられているのではないかと思う。

そこで、先ほどからの議論で考えると、正社員の働き方も変化してきているだろうし、変化せざるを得ないという印象を持っている。

先ほどの大沢委員の報告では、正社員において保障と拘束の関係があるという趣旨の指摘をされたのではないか。私もまさに同意見で、企業が、労働者の生活を保障する、例えば生活給、家族手当などや、年功的な処遇をしてきたのだと思う。あえて極端な言い方をすれば、その労働者、正社員がやっている仕事に対して処遇を決定していくというよりは、むしろその者の背負っている生活に対して保障し、給与を決めていくことがあったのだろう。ただし、保障する代償として残業や頻繁な転勤などの拘束をかけられてきた、またその拘束に耐えられない人は保障の対象から外され非正社員となるシステムでやってきたのではないかと思う。

実は均衡処遇の問題はそこに大きな論点があるわけで、結果として時給を幾らにするか、同じにするかというような話ではなくて、まさに給与の決め方をどうするのか、仕事の与え方をどうするのか、あるいは能力開発をどうするのか、というところまで踏み込んだ違いが今まであり、そこを議論していかざるを得ないのかと思う。

この中で、今後は、仕事に対して給与を払うというような考え方を企業は強めていかざるを得ない。そうなると、職務の明確化の問題、あるいは仕事に対する査定の的確性や公平性を確立した上でホワイトカラー・エグゼンプションの問題をどう扱うかという順番があるのではないかと思っている。ただ、ホワイトカラー・エグゼンプションについても、先送りということではなくて、これを実現する上では労使それぞれ何をやるべきかなどについて考えていく必要がある。

将来的に職務を中心に考えることは必要になり、ワーク・ライフ・バランスを進めるところにおいても、仕事の中身を自分で決めていく裁量的、自律的な働き方は必要なので、

そのような観点からも目指すべき方向としては間違いないのではないかと考えている。

足元でこのような問題が起こっている一方、今後何が起こりそうなのかを考える上で、どうしても無視できないのは少子高齢化、人口減少に対する対応である。資料2-1には昨年12月に国立社会保障・人口問題研究所が発表した新推計に基づいた数字を掲載したが、非常に厳しい見通しになっていることがわかるかと思う。

1つは労働力人口の減少問題をどう考えるのかということになるが、新推計の発表でかなりショッキングだったことは、暮らしに相当影響が出てくる人口減少社会だということ、推計の前提になっている生涯未婚率、50歳になっても一度も結婚してない比率が、晩婚化・非婚化が進んだと言いながらも現在は6%であるが、それが2055年になると24%ということなので、4人に1人は一度も結婚しないというようなことになる。その結果、特に60代における単独無子世帯、一人暮らし、しかも子どもがいない世帯が全体の4割になるだろうという予測の中で、介護の問題をどうするのか、その中で仕事との割り振りの問題をどうするかを考えていく必要があるだろう。

こういったことを考えれば、どうしてもワーク・ライフ・バランスが必要になるだろうということであり、今までどちらかという、少子化対策として経済的支援や育児支援を中心に考えられてきたわけだが、最後の本丸のところの働き方の見直し、暮らしの見直し、意識をも含めた上での対応が必要になってきているのではないかと考える。

その一方、今後は出生率がどうなるかわからないが、これらの対策において個人の選択肢が拡大して、子育てと仕事を両立できるという選択肢も用意されるようになっていったとしても、労働資源の有限性を意識したような労働市場政策が必要になってくるだろう。そのためには質的、量的な人材の有効活用がどうしても必要で、量的には就業率の引き上げに対する社会保障、税制、雇用政策、教育政策などを考えていく必要がある。

更には質的な有効活用を考えると、インセンティブの重視に基づく制度の見直しと能力開発であり、雇用政策、少なくとも雇用保険の財源では対応できないような人たちに対する対応をどうしていくかというようなことが必要になってくると思う。

その上で、資料2-1の2頁の4.以降に示しているが、現在審議が進んでいるのはここに書いてある項目である。雇用形態の多様化と、集団的な雇用管理から個別化へという正社員の雇用管理、働き方についても大きく変わってきていることに伴う問題点を個別法で対応しようというような流れで考えられているものだろう。

まだ十分議論が尽くされていないと考える問題を列挙した。それは良好な雇用機会の創出ということでワーキング・プアの問題ということで議論されているが、先ほどもヨーロッパで公共事業費が削減される中において、具体策として何が成功したと評価されてきたのだろうかということを見ると、地域提案というか、地域独自の雇用創出に政労使で取

り組んでいくような雇用創出戦略がうまくいっているケースもある。もちろん必ずしもすべてがうまく機能しているわけではないが、うまく機能しているケースもあるので、我が国でもこういったものを考えていかなければならないと思う。

もう一つは、企業内部における人材活用の問題と同時に、企業の壁を超えた労働資源の経済社会全体としての有効活用を考えたときに、企業の壁を超えた人材の活用が必要になってくるだろう。これは外部労働市場の欠如の問題になってきて、解決のためには転職コストの引下げが必要になる。これは後ほど少し議論したいと思う。

更に外部労働市場がないために、再チャレンジ支援についても、先ほどから議論に出てきている一度正社員を辞めて非就業状況になった際に正社員に戻れないという問題もある。更に派遣や請負の問題を考えると、企業の内部における均衡処遇の問題と同時に、今度は企業を超えた均衡処遇の問題が出てきているかと思う。今国会の法律改正では、まず同じ雇用主の下において雇用形態の多様化に対する均衡をどう手当てするのかということで、パート労働法などが議論になってきているが、残念ながら派遣や請負になると雇用主が違うため、議論がなかなか通用しない。それを通用させるためにはどうしても企業の壁を超えた社会的な職種別または職務別の賃金決定メカニズムが必要になってくるのではないかと思う。

昔から外部労働市場は必要だと繰り返し言われてきたことだが、具体的にどう進めるのかについては、必ずしも人事部がよいとは限らないが、企業であれば人事部がいて、人材の有効活用を考えるが、企業を離れた途端にその機能がハローワークで職業紹介をする以外にほとんど全くない現状をみると、コンサルティング機能やカウンセリング機能が弱いのではないかと思う。

更に今までの能力開発は、企業が内部で人材活用の対象となる人を能力開発する。また、雇用保険財源で措置してきたところがあり、どうしても企業内部での対応になっていったわけだが、むしろ個人をサポートする場合には、企業を離れた状況で支援していくという発想が必要になってくる。そうすると、セーフティネットの議論とも絡んで、今までのセーフティネットのあり方を見直して、いわば「殻の保障」から「翼の補強」へシフトしていくべきだという考えである。翼の補強へということは、能力開発支援、更にはカウンセリング支援などにシフトしていく、こうした支援を通じて自分で所得を稼げる状況をつくっていくこと、すなわちエンプロイアビリティをつけることがセーフティネットであるといった議論もあり、私もその点は同じ考えである。

ここにバウチャーの問題をどう考えるのか、あるいは個人が能力開発に支出したお金を、例えば減税する、あるいは実額控除するなどの制度をつくっていくかを考える余地がある。能力開発の実額控除の場合には、所得税を払っている場合には減額になって経済的に支援が受けられるが、フリーターの人たちには所得税を払っていない人が多い、あるいは法

科大学院に行こうと思えば、その年は少なくとも給与はない、このため減税しても効果は出てこなくなる。

この問題に対処するために、ほかの国ではネガティブ・インカム・タックス（負の所得税）を導入している。マイナスの税金となれば、その分だけ給付を受けられるというようなことで、給付と税金との一体改革がどうしても必要になってくるだろう。

この点については、アメリカでもイギリスでも数年前から導入したし、フランスでもたしか3年ぐらい前から導入されて、少子化対策という形で実額控除のところを、給付と税の一体改革というような形で進めてきているところで、それらを考えていく必要があるのではないかと思う。

更に問題なのは、能力開発の重要性は指摘できるが、仮に能力開発しても、それが自分の就業にプラスになるのか、あるいは企業内で様々な能力開発をしたが、それがちゃんと評価されるのかということが重要で、資金的・時間的な制約と同時に、能力開発をすることが当人に報われるような状況をつくる必要がある。このためには、ここでは「日本版NVQ」として、イギリスのブレアがニューディール政策で実施したものを考えて、職務給・能力給にある一定のレンジを持たせることが必要で、自然発生的にはなかなか生まれてこない社会的な賃金決定メカニズムを構築する必要があるが、ここは政府の役割ではないかと思う。

また、職種別賃金制度をつくる上では、最低賃金の見直しも視野に入れた方がいいのではないか。最賃については、産業別最賃について様々な議論があったが、職種別労働市場をつくるということであれば、職種別の最賃制度に変えていくことも検討に値するのではないかと思う。

そしてその上で、労働者派遣法についての議論だが、これを検討したときに、均衡処遇の確保というのは、同一企業の中ではこの議論ができるが、雇用主が違うと同じ職場で働いていても均衡の議論ができないことを痛感したので、これは概念として均衡処遇を確保することが必要だし、派遣先企業の責務の問題もあるのではないかと考える。今のところ福利厚生についての一定の考慮は派遣法の中に入っているが、もう少しこのところを考えていく必要があるのではないかと思う。

例えばアメリカの派遣は、法的期間制限がないが、実質的には日本よりも平均的な派遣期間は短い。その背景を考えると、正規と派遣の均衡を求める要請があって、決して雇用主にとっては派遣労働者を雇うことが経済的にはプラスにならず、むしろ派遣会社に派遣仲介料を払う分だけ、同じ賃金であれば割高の労働者になっているわけである。そのところを外労働市場をつくるということ考えていく必要があると思う。

5番目の項目は、大沢委員と全く同じであるが、1点付け加えるとすれば、今、130万円を境界とする厚生年金適用の問題、あるいは30時間を境界とする適用の問題は、働く意欲があるにもかかわらず、この制度があるために時間調整をしている者が多数存在する。更

には、今日、日本チェーンストア協会に数字を見せてもらったが、パート労働者の約63%がこの130万円のために時間調整を行っている。人口減少社会では、この制度があることで意欲発揮できないということになれば、その点は改革していくことも必要なのではないかと思う。

また、働く側からだけでなく、企業側から見ても、パート労働者の労働時間が一定を超えると保険料を折半して払わなくてはならない。それ以下であれば払わなくてもいいということは、正社員の多い産業とそうではない産業との産業間でのミスアロケーションの問題などが出てくるわけで、企業が公平な競争をできるような土俵をいかに用意していくかという視点から考えたときに、この点は変えていかなければならないのではないかと思う。

最後の6番目では、ワーク・ライフ・バランスの実現のための具体的な雇用戦略の立案である。働き方の見直しによる個人の私的生活の充実を図っていく、そして同時に仕事の進め方や内容、むだな仕事や残業はしていないのかの検証を通じて、時間当たりの付加価値生産性を向上させるといったビジョンが必要で、それを具体的にどう政策パッケージとして用意していくかということが重要になるだろう。

そのときに主体になるのはあくまでも個人・企業だと思うが、それをサポートしていく役割として「地域」を無視できない。あるいは暮らし、例えば少子化対策における保育の問題などを考えると、どうしても地域が中心になっている側面があるため、国と企業とを直接結びつけるのではなくて、その間にクッションとして「地域」があることが重要ではないか考える。

そこで国と地域の関係を考えてときに、地域の役割を重視するということが必要になってくる。既に幾つかの自治体では、政労使による地域戦略が始まっており、そういった芽を育てることが必要なのではないかと考える。例えば補助金や税金は、これらの頑張る人々たちを応援するという役割しか担えないわけで、プレーヤーつまり、直接頑張っている者をサポートするというような観点から地域戦略をつくる必要があるだろう。

国でも政労使でもいいが、まず、いろいろな企業において既にスタートしているが、地域として、ワーク・ライフ・バランスのやり方、好事例の開発と同時に、それをほかの企業に普及させていく紹介も必要になってくるのだろう。

ある県では個別企業200社と県が提携をして、子育て支援協定を締結し、その中でワーク・ライフ・バランスを考えていく、あるいは子育てをしているカップル、シングルペアレントに対して支援することも日本でも始まっている。それを広げていくことが必要になってくるのだろうと思う。OECDでも、従来はE L S A "Employment, Labour and Social Affairs Committee"が雇用とか教育というものを全部担当していたが、1990年代にL E E D "Local Economic and Employment Development"というセクションができて、地域の雇用創出というような、国と企業との間に入って地域が何を果たしていくか、どういう役割を担っていくのかを担当するようになっていく。暮らしの中の仕事がワー

ク・ライフ・バランスなので、それに密着している状況をつくる必要があるのではないかと思う。

そういったものの保育サービスや経済的な支援と一体改革をしていく必要があるだろうということで、今の個別法による対応だけで十分なのかどうかという観点から、私はワーク・ライフ・バランス推進基本法をつくるべきではないかと考えている。この推進基本法には「差別禁止」という項目も入るわけで、国籍、男女、年齢、障害者に対する差別問題と並んで時間差別という広い概念から、個別法の対応ではなく考えていく必要があるのではないかと考えている。

なぜなら、個別法が、対症療法になっている側面があって、ある意味では役所の壁を超えたような対応がどうしても必要になってきている。先ほどの税、社会保障制度の改革も働き方と関連し、あるいは教育の中においても、ワーク・ライフ・バランスの考え方や、少なくとも労働法の基礎的な知識、権利や義務についても教えていくことも必要であり、産業政策としても地域発案型の考え方が必要になってくるわけであり、この縦割りの弊害を除去していくためには基本法も必要なだろう。

あるいは同じ役所の中でも、局とか課によって時々連携がとれないというようなことがあるわけで、一体化するためにはその連携をとっていくことが必要になるわけである。そのためにも基本法は必要なだろうと思う。

その中で、特に求人開拓、能力開発、職業紹介は一体化しないと効果は出てこないと考える。ちょうど昨年6月のトロントで開催された雇用労働大臣ハイレベル・フォーラムでOECDの新雇用戦略が出され、同年10月に東京でもフォーラムが開催されて、アジアにおける新雇用戦略の評価の中で、国名を名指ししてないが、おそらくフランスを想定したと思われる意見があった。フランスでは職業紹介はANPE（“Agence Nationale Pour l'Emploi”）が、失業保険はUNEDIC（“Union Nationale pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce”）がと、別の組織が実施することによる問題点が出ていて、これを統合するべきとの指摘がなされた。

あるいは東欧の幾つかの国では統合することによって効果が出ている。重要なのは制度よりも運用段階で、例えば失業保険の受給資格を認定するときに、積極的な求職活動をしているのか否かを要件として課すことは不可欠であり、一体化することが必要だと指摘された。

その一方で、地域、具体的には自治体だが、自治体と国の役割をどう考えていくのかという新たな問題も出てくるかと思っている。自治体でも、都道府県、市町村によって温度差が非常に大きいのが、国が、積極的に進めようと思っている自治体のサポートをする仕組みをつくることができないか。今、国と地方の間では連携・協力という形になっているが、それぞれの地域によって特性、問題が異なるので、そこへ支援することができるような仕組みが必要なのだと考える。この連携強化をどう具体化していくかについて、皆さん

のアイデアを賜りたい。

○意見交換の実施

(八代会長) この樋口委員が言われた基本法は、本調査会でぜひ議論したいと思っている基本原則ともかなり共通の面があるのではないかと。また、地域との関係も大変重要だと思う。

(井口委員) 2点質問させていただく。

1点目、一番印象的なのは地域である。関西で仕事をしている関係上、関西圏の沈没が徐々に目に見えている。昨今、様々な格差が指摘されているが、地域格差は相当深刻ではないかと思う。地域格差は一度拡がると簡単には戻らない。そういう意味から言うと、個人に対する様々な支援より、地域への支援の方がもっと長期的な目で、しかも早めに手を打たなければならないと思う。

樋口委員は、自治体レベルでの様々な対策が重要と指摘されているが、まだイメージがうまくつかめない。私は1回目にもちょっと申し上げたが、市区町村では、依然として、雇用政策は公共職業安定所や労働局が実施するものだと思われる。しかし、本当に地域の若者の就労促進、ニート対策、非正規問題の対策などをやろうと思えば、公共職業安定所と市区町村との間の協力を促す財源とその根拠法令がほしい。つまり、財源や法令まで踏み込まないと、地域が既にやっていることを国が支援する、あるいは何もないところでやれといっても、多くの自治体は動かないのではないかとというのが1つである。そういう意味で、都道府県よりは、市区町村と安定所の関係を重視していただきたい。

いわゆる企業誘致になると市区町村だけでは対応できず、現在でも、リサーチパーク造成や、国際化のための都市づくりを議論しているものの、明らかに市区町村の能力を超えていると考えるので、政策のレベルを仕分けして議論していただけないかと思う。

2点目は、資料2-1の1頁の公共事業削減という中で、地域格差の拡大に触れているが、これに対する根本的な対策がやはりないのではないかと、その点についての樋口委員のお考えを伺いたい。

今、東京に集中することが効率的で、地方は中央から地方交付税をもらっていると言われるが、それは本社機能が東京に集まったからであり、生産機能など様々な機能は地方にある。そこで創出された様々な付加価値や貢献が評価されずに、地方は自分のことを卑下しなければいけない感じになっている。そういう意味からは、本社機能が地域に戻っていくということに対しても支援しなければいけない、そのためには、時代錯誤と指摘されるかもしれないが、例えば、社会保険庁は仙台市へ、国税庁は広島市へと国の代表的な実行

部門を各地方に移転するくらいしなければ、どうしても地方には人材が集まらない。若い人が、良好な雇用機会や企業の本社は、自分の地元にはなく、全部東京にあるのだと認識してしまうのはよくない。これは、大学でも深刻な問題で、東京の大学に人材が集ってしまい、関西の大学が一生懸命呼び込んでも、皆様方は全然来てくださらない。そういう意味で、地方にも優秀な人材がしっかり働いていることを示していく必要もあるし、そこにいろいろな相乗効果が発生するという事も考えていただけないかと思う。

(山川委員) 2つ質問させていただく。1つは根本的なことであり、今の井口委員の話とも関係するもので、地域というのは新しい視点だと考えるが、経済学的に観ると、地域政策の必要性はどう位置づけられるのか。つまり、市場原理を優先すれば、人を引きつけるところに人が集まるのは当然であり、それに対して政府が市場介入するためには何らかの根拠、妥当性、たとえば外部性が存在するなど、が必要となると考えられるが、地域政策は経済学でどのように論じられるかという点が1つ。もちろん、全てを市場原理で行えばよいという主張では必ずしもないことを申し添える。

もう1つは、様々な政策を統合することには賛成だが、その場合に、他の研究会でも言ったが、例えばワーク・ライフ・バランスや雇用機会均等などを積極的に実施し実現した地方政府には成果主義的発想を取り入れて重点的に交付税を手当てする、成果・業績に応じたような財源の分配が制度的に可能か否か、あるいはこのような考え方が既にあるのか否かという点。

この2つについてお伺いしたい。

(中山委員) 樋口委員の報告に、柔軟で多様な働き方のための法制度改革が挙げられ、特に「外部労働市場構築のための検討課題」では、資料2-1の2頁に労働者派遣法の「均衡処遇の確保」がある。これは、雇用主が違って、企業横断的に、労働者に支払われる給料、給付が均衡していることも1つ法制度改革の中で考えるべきではないかという趣旨だと思うが、これは、例えばアウトソーシングで派遣会社と企業が契約することは商取引の側面もあるので、全体から見ると、給与の均衡を法的に担保することは、公正な競争を制限することになるという問題も生じるのではないかと考えるが、いかがか。

(八代会長) 各委員の質問が続いたので、樋口委員ご回答願う。

(樋口委員) 皆さんに御指摘いただいたのは、まさに私自身が悩んでいるところであり、お知恵を拝借したいようなポイントである。

まず、井口委員の、自治体、地域と国との関係について根拠法が必要ではないかという

指摘だが、そのとおりだと考える。これは必ずしも労働法の中で片づく問題ではない側面があり、地方分権化の流れの中で、この点がどのような扱いになっているのかはむしろ行政にお尋ねしたいと思う。特に、ワーク・ライフ・バランスや、雇用創出の分野について考えれば井口委員がおっしゃるとおりだと私も考える。

もう一つ、自治体と国との連携については、あえていえば、各都道府県に労働局ができる以前の機関委任事務の時代の方が連携がとれていたのではないかという印象があるが、このあたりの制度設計はどうやればいいのか。聞くところだと、今回の雇用対策法の改正でも、雇用計画を国が策定する今までのやり方かわりに、各都道府県に計画策定の権限を委ねるといった法律の見直しを検討しているようだが、それとからめて議論をしていく必要があるのではないかと思う。

更に難しい問題は、公共事業が削減される中において、根本的な解決策はないのかというところであり、解決策があると良いのだが、まさにないので苦しんでいるところである。

ただ、先日、フランスに行って、フランスの諮問会議の担当者との話で、フランスでも日本と全く同じような地域間の問題が起こっており、更に少子高齢化との関連で地域間格差が拡大するのではないかというようなことを尋ねた。日本だと、地方は以前から高齢化が進展して、過疎化という形で問題が顕在化しているところがあるので、フランスはこのような問題が起こっていないのか尋ねたら、先方はむしろ高齢化を戦略化して地域がうまく活用するところが出てきている、と回答した。もちろんそれは特定の地域だろうと思うが、フランスでは60歳を過ぎてからの人口移動がかなり活発になってきて、都市からむしろ地方へ移動していると聞いた。最近、日本でも団塊の世代の活用に関係で、自治体が企業誘致から個人誘致へとシフトしているような話題もあるが、フランスではこれを積極的にやっているところがあり、介護サービスや医療を市町村の戦略として使っていく自治体がある。

日本の場合、介護サービスを使ったときの問題点は、デイケアセンターなどの介護のコストの半分以上が市町村にかかる結果、介護サービスを多くやるほど自治体の財政支出が重くなっていくということである。そのことを市町村の首長さんからよく聞く、また中には公共事業が単に介護へ変わっただけではないかと言う人もいる。この財源問題をどう手当てしていくのかが非常に重要な問題になってくるだろう。

ただ、公共事業でも必要な事業はやらねばならないし、将来有効に活用されることが見込まれる真の意味での投資に対しては、財源を負担しても良いという側面があるが、将来使われないう駄な箱ものをつくっているケースは、この介護の問題とは随分違うということもあるかと思う。

また、これは私よりも行政関係者の方がよく存じていると思われるが、EUの中にストラクチャー・ファンドというファンド制度がある。ストラクチャー・ファンドには様々な規定があり目的によって異なるが、一番のターゲットは地域間の所得格差是正、つまり、

所得の低い地域におけるサポートの仕組みをつくっている。これは地域発案型のプロジェクトに対して支援を行うものであるが、支援を受けるためには、一定の要件、たしかEUの一人当たり平均所得の75%以下というような基準があったと思う。ファンドの対象となる現行計画の期間は7年間であるが、自治体が政労使でプランニングをして申請を出すと、補助の期間はプロジェクトによって異なり、私がナポリで聞いたところでは5年間の助成金をもらう。助成金は箱ものへの使途に限らず、運営費にも当ててよいこととなっている。さらに、最初から5年で打ち切られるということが予め明らかにされているため、審査の段階で、6年目以降、どのように活用されていくか、町の活性化につながるかという観点までを審査基準に入れている。わが国でもこのような仕組みを考えていくことのも1つだと思う。

山川先生からの、地域政策について経済学はどう扱っているのかについての質問だが、経済学は時間のダイナミックな動きや、地域間の動きは苦手で、時間も空間も余り考慮してこなかった。考慮してきたのは摩擦的な移動コストというような概念ではないかと私は考える。ただ、イギリスでは相当に地域に関する経済学的アプローチがあるし、アメリカでもいろいろあるのではないかと思う。

17年2月にOECDのLEEDと日本のJILPT（労働政策研究・研修機構）でコンファレンスを開いて、各国の経済担当者に日本に来てもらって地域雇用戦略が具体的に各国でどう進められているかについて、政策担当者と議論をしたが、国によって全く取組は違っている。同じ取組であってもその国の実情を反映した有効な取組が模索されていく。ただ、共通なのは、井口委員の指摘と通じるところがあるのだが、うまくいくか否かはリーダーシップをとれる人材が地方にいるのかどうかによる。これについての取組も国によって違い、中には国の役人が地方に出向き、転籍ということで戻って来ないというケースもある。あるいは地方の経営者協会ですそれをやるケースもある。フランスで聞いたことは、民間の方がいい人材がいるから民間のリーダーをサポートしていくような仕組みをつくる必要があるということ。いずれにしてもリーダーシップをとれる人材をどう育てるかというようなことが重要になってくると思う。

あと、地方への財政支援の際に、ワーク・ライフ・バランスを考慮に入れることが行われているのだが、これは私よりも行政の方が詳しいかと思う。ただ、議論としては聞いたことがある。自治体が公共事業の入札のときにワーク・ライフ・バランスを推進している企業であるかどうかという要素でスコアをつけることをやっている。ただ、これは総務省は認めたが、国の入札基準への導入にはつながっていないと聞く。これはアメリカで考えればアフーマティブ・アクションのときにこれを入れているわけで、そういった施策も1つあるだろう。私はむしろそれは積極的に入れるべきではないかと思っている。

中山委員の派遣法における均衡処遇だが、多分派遣法でこれをやるのは難しいと判断し、それがゆえに、先ほどのワーク・ライフ・バランスの推進基本法、これは基本法なので理念法になるとすると、この中に、企業内における差別だけでなく、企業の壁を超えた均衡の問題というような形で、入れる可能性はあるのかなと考えている。個別法で具体的にになると、中山委員がおっしゃるとおりの問題が出てくる可能性があると思う。

(中山委員) パートタイム労働法での均衡処遇も、果たして今後うまく現場で機能するのかという議論がなされている。他方、企業横断的になると、企業は、派遣社員について派遣会社と商取引で契約して、当然派遣料に人件費がプラスアルファで上乘せされているので、基礎の人件費の均衡についても自由競争に任せるべき領域ではないかと思う。

(八代会長) 正社員であれば、そのリクルーティングコストを企業の人事部が負担する、いわば共通経費になって個々の賃金には反映されない。だから、市場が均衡していれば、派遣社員の派遣コストと派遣会社に対する手数料を合わせたものと、正社員の人件費、リクルーティングコスト、雇用保障のコストなどを全部合わせたものが均衡するはずである。

(中山委員) 経済学上の理屈ではそうなるかもしれない。

(八代会長) しかし、個人の賃金だけに着目すると、むしろ均衡しないことが当然である。樋口委員のおっしゃる基本法で謳う「均衡」が、人権概念か、それとも経済の市場均衡概念で考えるかというのが重要である。考え方次第では、派遣労働は人を物のように扱うからいけないという批判が出てくる。

(小林委員) 以前から、生活時間の調査を手がけているが、地方の労働者は意外にワーク・ライフ・バランスのとれた生活をしている。今、地域の問題が出てきており非常に関心を持ったが、地方には仕事・雇用機会がないことが最大のネックである。地域の問題を考える上で農業についても考慮することが重要だと思うが、いかがか。

(樋口委員) ワーク・ライフ・バランスについては、農業も含めて産業を問わず検討することが重要だと思う。

小林委員おっしゃるように、ワーク・ライフ・バランスそのものは地方の方が相対的にとれていることもある。実は地域によって、同じ日本でも求められるワーク・ライフ・バランスが大きく違っているのではないか、それは国が決めるわけにはいかず、むしろ地域で決めることが重要だと思う。

ある地域に行ったときに、東京では考えられないようなワーク・ライフ・バランスの推進をしようとしている。それは、例えば子どもが午後1時、2時に下校するので、勤めている母親は、一度その時間に合わせて帰宅し、1、2時間後に再出勤するのである。東京のように1、2時間通勤に要するところでは考えられない。

そういう個別の取組は生活に密着している現場で考えることが望ましいのではないかと考える。今までは何となく雇用対策などの対策は、国がお金を出す手法での支援、あるいは減税する手法であったが、公共事業などであれば良いのかもしれないが、生活に密着した分野になると問題解決しないのではないかと思う。したがって、制度はできたが、利用がなかなか進まないという問題が生じる。むしろその運用をいかに進めるかという点で、国と自治体との連携が必要なのではないかと考える。もちろん財源の問題は依然として残る。

(八代会長) 今、最後に言われたのは重要だと思う、すなわち雇用政策の分権化である。もともとは、厚生労働省の仕事と県や市町村の労働担当部局の仕事は重なっている、これは商工課なども同様だが、だから連携、あるいは全部地方に任せてはどうかという考え方もある。その場合、国は一種の財源調整だけするという考え方も当然ある。

地方に余りやる気がない場合もあるが、失礼ながら厚生労働省の施策がじゃまをしていると地方の人が言うこともある。例えば、ILOで定められた一体的運用・ネットワーク運用が障害になって、自治体がハローワーク類似の業務を独自に行おうとする場合に、やや障害になっているという指摘も聞いたこともある。そういう場合、もっと分権的な雇用政策も含めて、ワーク・ライフ・バランスもその一部であるので、地方の自治体に見合った施策が実施できるように分権化を進めていく必要がある。

「三位一体の改革」は終わったわけではなくて経済財政諮問会議でも議論しているが、もっと地域に自主財源を渡して、ワーク・ライフ・バランスも含めた様々な政策をやっていただくべきである。そのときに問題になるのは教育と同じで、能力のある自治体とそうでない自治体との間の格差をどう考えるかというような問題が出てくるわけだが、それを格差と称するか否かという問題もある。

山川委員の市場原理と地域政策は経済学的にはどのように捉えるかという質問については、私の解釈では自治体も企業のような存在であると考えればよい。企業間競争で市場原理が成立するように、地域間競争でもまた1つの市場が成立する。したがって企業の誘致など個々のビジネス活動をいかにうまくオーガナイズするかも自治体のノウハウであるから、多様な競争を広い意味の市場経済の中に取り入れれば、地域政策は経済学の非常に重要なターゲットになるのではないかと考えている。

(樋口委員) 国と自治体・地域との関係なのだが、雇用保険は国がやらなくてはいけないと思う。都道府県が、仮に失業保険の給付認定を独自にやると、やはり認定基準が相対的に甘くなる都道府県がどうしても出てくる等不正の問題なども起こり、この調整を全部地方に任せればいいのかといえそうでもない。それでいて、地方の独自性を発揮できるような仕組みをつくっていくことが重要である。

私には深い見識はないが、イギリスがそれをやった。ブレア政権のニューディール政策の中で、各州が、地域特区という形で主体的に実験を行い、それがうまくいけば全国展開をしていくというようなやり方をとったと聞いている。そこのところを勉強したいと思っているところである。

(八代委員) 非常に示唆に富む御報告で、大沢委員の報告もあわせて、ワーク・ライフ・バランスが実は雇用の共通ルールの1つの大きな柱になるという御指摘ではないかと思う。基本法という法形式が良いのか、あるいはもうちょっと実態も踏まえた他の労働法の上にまたがる形式がよいのかについては、よくわからないが、その辺りは法律の専門家に話していただきたい。

(樋口委員) 労働法ではだめだと思う。まさに「暮らし法」という概念まで広がったものとしての認識が重要と考えている。

(山川委員) 私も樋口委員と同様に、財政、税制、社会保障、産業振興などとも合わせた方がいいのかなと思う。そうすると逆に、具体的な規律とか実効性確保などを基本法で担保するのは難しくはなるが、役所間の連携をとるには非常にいいと思う。

(八代会長) それぞれの法律ではだめで、むしろ労働契約法とか、職業安定局のやっている様々な雇用政策が基本法に入ってくるということだろうか。

(山川委員) 以前、東京都の雇用・就業対策審議会で、23区レベルの方が実は区内の企業の実情をよく知っているので職業紹介をやりたいとの提案があり、法改正を経てある程度それができるようになったということを聞いたことがある。

(大沢委員) 労働市場だけではなくて、均等施策などの問題が出てきたが、男女の関係も含めた深い意味での家族のあり方も社会制度に大きくかかわっている。私が初めに話した社会制度や働き方の問題は、夫が働き妻が家事や育児をするという夫婦の分業が前提にある。その夫婦分業のモデルから男女共同参画のモデルに変えていくということが、ワーク・ライフ・バランス導入の前提にあるのかと思う。

(八代会長) そこまで家庭の中に政府が踏み込むのが望ましいのかという感じもする。

(大沢委員) むしろ家庭の中に踏み込んでいた現行法を中立にすることが必要だという意味であり、そのためには、現行法が家族の形や家族形成のプロセスに介入していたことを認めた上で、それを中立に変えていくことが必要であると申し上げたい。

(樋口委員) それと国の役割の中で、グッド・プラクティス（好事例）の話があったが、自治体でやると、それなりのいいものは出てくるが、やっぱりスケールメリットを生かすことも重要なので、国の役割がなくなるということではないと思う。そこをどうするかというところが議論になるのかと考える。

(八代会長) おっしゃるとおりで、自治体にできないことつまり、高付加価値をつけることをちゃんとやるのが国の役割である。本日の様々な提起は今後ともずっと活用できると思うし、今後ともこの調査会の議論を、ぜひ労働市場以外のものも含めた形でどう結合できるのかを考えていく必要があるのではないかと思う。

(八代会長) それでは、本日の会合はこれで終わりにしたい。