

第6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3月30日(金) 14:00～15:00
2. 場所：中央合同庁舎第4号館共用第4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 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) 第1次報告とりまとめに向けて
 - (2) その他
3. 閉会

(配布資料)

資料1 労働市場改革専門調査会第1次報告骨子(案)

(概要)

○冒頭、八代会長より議事等説明。

(八代会長) 第6回労働市場改革専門調査会を始める。

前回の専門調査会において、第1次報告の骨子案を踏まえ、各委員から活発な意見交換をいただいた。その後もメールでの意見交換を行わせていただいたところであり、感謝申し上げます。

本日は、第1次報告の骨子案について、皆様の意見も踏まえて、盛り込むべき内容として考えられる事項を簡単に説明させていただき、主要な論点について議論をお願いしたい。

資料1をご覧ください。

第1次報告では、あくまでも働き手の視点から日本の働き方の現状を検討し、10年後に目指すべき労働市場の姿を描くことを目的とする。そういった内容を「はじめに」に記載したい。

そうした趣旨の部分に、働き手の視点だけでなく企業の視点も入れるべきというコメントもいただいたが、第1次報告は、他の審議会のように企業と労働者の利害調整を行うことを元々意図しておらず、専ら働き手の視点からだけ考えることを基本的な目的としていることをご理解いただきたい。

あくまでも、来年や再来年ではなくて、10年後に目指すべき労働市場の姿を描くということで、特に第1次報告では、若年者、女性、高齢者の就業率の向上、労働時間の短縮、ワーク・ライフ・バランスの実現に焦点を絞って取りまとめたいと思っている。残された課題については、今後、議論を重ねて、速やかに第2次報告を取りまとめる予定である。

「第1章 問題意識」では、これまでも議論していただいたように、働き方をめぐる環境変化を企業を巡る変化と働き手を巡る変化とに分けて記載している。

「2. 克服すべき課題」としては、昨年12月20日に諮問会議に提出した民間議員ペーパーと同様、正規・非正規、働き方、性別、官民、年齢、国境という6つの壁がある。それから、マクロの経済成長に対する制約もある。

「第2章 目指すべき労働市場の姿」は、本文に記載しているように「生涯を通じて多様な働き方が選択可能」、「合理的根拠のない賃金差が解消」、「多様な働き方に共通した基本原則」、「働き方に中立的な税制・社会保障制度」、「職業紹介・職業訓練の充実」、「就労機会提供型のセーフティネット」、「透明性の高い労働条件」、「国と地方の連携」について言及しようとしている。

第3章は、そのような目指すべき労働市場の姿に沿って、就業率の向上と労働時間短縮、ワーク・ライフ・バランスを実現するという柱立てである。そのための数値目標として、若年者、女性、高齢者それぞれの就業率の向上を図るとともに、そのための政策提言を考えることとしている。

「(4) 労働時間の短縮」についても一定の数値目標を設けたい。これに基づいて、ワーク・ライフ・バランス実現への本格的な取組みを進めたいと考えている。

これまでに議論してきた中で、これまで委員の皆様からいろいろ御意見をいただいたところであるが、その主要な論点として、外部労働市場と内部労働市場の関係、共通原則、外国人労働の問題、

定年制、労働時間の短縮、有給休暇取得の促進について、考え方を御議論願いたい。

最初の外部労働市場と内部労働市場に関して、一部の委員から御意見をいただいたが、第一次報告では、決してこれまでの内部労働市場、いわゆる日本的雇用慣行を否定するわけではなくて、あくまで内部労働市場だけではなくて、外部の労働市場での働き方も選択ができるようなベストミックスな状況をつくる必要があるのではないかと考えている。

共通原則の内容は、まだ明確ではないが、少なくとも派遣、パート等、働き方の違いに関わらず、守るべき1つの原則があるのではないかということである。

外国人労働者の問題は、国境の壁で少し触れているが、きちんと議論していない。また、一部の委員からも十分議論していない項目を書くのかという御意見もあったので、外国人労働者の問題は取扱いも含めて御議論いただきたいと思う。

定年制の問題も、各委員からコメントをいただいたが、ここではあくまでも定年制を米国のように年齢差別として禁止するというのではなくて、仮に必要悪とすれば、定年制が要らないような状況の労働市場を考えたかどうかという考えから、禁止ではなくて、不要にしてはどうかと考えている。

労働時間の短縮は、日本の労働時間は世界で最も長いと言われており、現に様々な不満も労働時間の長さから来ている。労働時間を短縮するために、やはり一種の総量規制のような仕組みが必要ではないかという問題意識である。

有給休暇の取得促進も、日本の場合、付与された有給休暇の半分以下しか取得していない実態がある。このため、従業員の有給休暇の取得を企業に計画的に促進させる。それでも余る休暇の買い上げが禁止されているが、労使が合意すれば買い上げられるようにしたらどうかという提案もある。これはあくまでもオプションの1つであり、買い上げを強制するものではない。

大体そのような点を考えているが、他にも議論すべき点があれば、是非、挙げていただきたい。私からは、以上である。

○質疑・意見交換の実施

(井口委員) 八代会長が挙げられた論点のうち、3点について、私の考え方を申し上げたい。

まず、共通原則であるが、その具体的内容をもう少し明示的にしないといけないと考えている。

1点目。狭い意味の雇用関係における最低基準は労働基準関係法令であるが、それ以外の広い意味の様々な就業形態についても最低基準のようなものが必要だという側面と、もう1つは、年齢、性別、障害の有無、国籍などを含めた広い意味の雇用機会の平等が、これから大原則として、必要だと思っているが、そのような内容を書き込むことが必要ではないかと思う。

2点目。外国人労働者に関しては、壁の1つとされているので、少なくとも、どこまで議論が進んでいて、どのような改革が行われつつあるか、そしてどのような問題が起きているかについては、書いていただかなければいけない。

また、最近、外国人研修や技能実習の分野で、本当に毎週のように色々と悲惨な事件が起きてお

り、研修生の労働法上の地位を議論しているだけでは、いつまで経っても問題は解決しない。労働移動の自由が彼らに保障されていないために悪い条件に閉じ込められる。

この点について、この報告の方向性に合わせて、ある程度の手順を踏みながら、悪い条件のところから良い条件のところに変わる制度を緊急に検討するような文言は入れていいのではないかと考えている。

3点目。私は定年制や、外部労働市場と内部労働市場の関係については、八代会長と近い考え方である。しかし、労働時間の短縮については、1日当たりの労働時間の上限について目標を設定することは必要なことだと考えている。ただ、1日当たりの労働時間の上限を定めるという場合に、法令で規制するのか、法令ではなく宣言のようなものなのか、それとも閣議決定された政府の目標なのか、一体どういうレベルで定めるのかといったところを明確に議論しないと、結論は出せないはずである。

目標を立て、それが具体的にどのようなレベルで実現されていくのか、そうしたプロセスを明確にしながらか議論するようにしていただきたい。

(八代会長)

いずれも大事な問題と考えている。外国人問題について、井口委員がおっしゃることは全くそのとおりであるが、研修と労働との関係はかなり大きな問題であり、もう少し時間をかけて議論した上で結論が出てくるので、第1次報告においては、「国境の壁」という表現にとどめて、具体的に何をすべきというところまで盛り込むことは、やや拙速ではないかと考える。

つまり、外国人労働者の受入れに反対する人からみれば、根拠がないと言われるので、外国人労働者問題については、明確な根拠を付けた上で集中的な報告書に譲りたいと考える。

(井口委員) 私の意見を、報告書に全面的に書いて下さいとお願いしているのではない。関係省庁の研究会に参加され、この問題についてよくご存じの委員もおられるので、ゼロから議論する必要はあまりないと考えている。その上で、外国人研修生については、目前で起きている深刻な問題について、緊急避難的対応が必要だと申し上げたのである。

(八代会長) 外国人研修・技能実習制度については後でまた議論させていただく。

(中山委員) 共通原則の関係だが、私も、どのような性格の宣言なのか、法的な対応を要するのかがわからない。雇用関係については、公平や平等などの観点から、共通原則をどのような形で定めるかという問題が出てくるかと思う。しかし他方で、企業内の雇用関係については、労使自治といったような、労使関係の中で労使が自ら労働条件や労使間の問題を処理していくことが基本的に重要ではないかと思う。したがって、共通原則の中で労使自治を位置付けることを考えていただきたい。

2点目。紛争の防止・解決は、本来第一には企業内の紛争防止・処理機関の整備促進が重要であ

り、盛り込むべきである。もちろん、これに加えて、第三者機関による紛争解決を整備することで迅速かつ適正な処理が促進される。紛争解決のルールをどのようにするかについても、企業内の労使間における紛争解決のルールの重要性が基本原則から抜けていると考えるので、この点は御考慮いただきたい。

（八代会長） 今の段階では共通原則のようなものが必要だということにとどめ、何が共通原則であるかについては、時間をかけて御議論いただきたいと思う。

先ほど中山委員がおっしゃったように、労使自治が基本にあるのは当然のことだと思われる。ただ、労使自治といっても、やはりベーシックな労働基準法みたいなものもあり、また紛争の防止という観点では、労働契約法がまさにそのような考え方で立法されようとしている。必ずしも全部強制ではなくて、任意のルールも含めて、共通原則をいろいろな観点から考えていく必要があると考える。

これらについて、集中的に議論をした上でまとめる報告書が必要かと思うが、第1次報告では頭出しという段階にとどめている。

労働時間の短縮についても、目標を立ててそれを実現しなければならず、現段階ではまだ十分な方法論を議論していない、ただ、労働時間の短縮自体があまり議論されていないので、目標を立てて、ワーク・ライフ・バランスを図るためには労働時間の短縮が必要であることを打ち出す段階にとどめている。

（佐藤委員） 1つは、目指すべき労働市場の姿と言うときの労働市場の範囲である。経済学では内部労働市場と言う用語が用いられているが、これは擬制的なものであり、一般的に考えると労働市場には該当しないものとする。企業内の雇用システムは労働市場ではないと理解している。

つまり、目指すべき労働市場を整備し、企業や労働者が選択できる雇用システムの幅を広げる。ここで言う共通原則というルールの下で、その中で働く人たちが希望する働き方を選べ、企業としてもその企業の経営戦略に合った雇用システムをつくることのできる、そういったルールづくりが必要だと思う。

八代会長が、そのような労働市場を整備するという意味で多様な雇用を実現するシステムと言われているのであれば、私は賛成である。まず、そういうことなのかどうか伺いたい。

私は望ましい雇用システムというものはないと考えている。差別禁止等のルールに則った上で、多様な雇用システムをつくるという意味では、企業にこのような雇用システムにきなさいということは適当ではないと考える。そのような理解で良いかどうかということを確認したい。

そうすると勿論差別のない処遇システムにしなければならないが、処遇の在り方としては、例えば職種別の賃金でなければいけないということではなく、色々な賃金制度の在り方があり得るのではないかと思う。

冒頭に八代会長が定年制は必要悪だと言われたが、私は一定の雇用システムであれば合理的な定年制はあり得ると考える。すなわち、長いキャリアの下で定年制があるという前提で働く人が、その雇用システムに入ることまでを否定するべきかどうかということである。

したがって、「目指すべき労働市場の姿」と言うと、どうも目指すべき望ましい雇用システムがあるように思ってしまうが、ここにいう「労働市場」は、基本的には外部労働市場に限定し、それを整備することが重要であると考え。そのことによって、転職が必要なら転職するなど、働く人たちも色々な働き方を選べ、企業も必要な人材を労働市場から採ることができるようになる。企業は、そうした一定の共通ルールの下で、例えば男女差別がないような雇用システムをつくっていくものと理解している。そういう中でも定年制がだめだというのは、多様なあり方を許容する雇用システムが必要と言っているにもかかわらず、定年制を設けることがだめだと言っているように読めるということである。

(八代会長) 内部労働市場が労働市場でないと言えらるかどうかは難しい。内と外とは連続的になっていて、佐藤委員がおっしゃったように、外部労働市場が整備されれば、内部か外部かを労働者は選べるようになる、その点が大事だと思う。

また、望ましい労働市場は単一の労働市場ではなくて、望ましくない労働市場以外は基本的に無差別であるという考え方はそのとおりだと思う。

職種別労働市場が、今までの内部労働市場と対立するような概念であると考えの方もいると思うが、これらは決して矛盾・対立するものではないと考える。例えば職種別労働市場が出現すると、企業はすべての人材を外部から調達するののかという意見もあるようだが、企業毎に特殊な訓練が存在する限り、全ての人材を外部から調達することはあり得ない。

したがって、いわゆる職種別労働市場は、狭義には企業の一般的な訓練が必要不可欠だが、企業毎に特殊な訓練が存在する限り、必ず企業の内と外とでは違う職種と識別されるから、それらに応じた異なる賃金体系があっても構わないのではないかと考える。

ただ、今のように企業毎に特殊な訓練しかなくて、企業内労働市場しか発展せず、一般的な訓練はパートレベルの低いものしかない状態は、労働者の選択の幅を狭めていることから、企業内と企業外とをバランスよく発展させる必要があると思う。また、労使自治の下で年功賃金を維持することは別に問題はなく、定年制を禁止しろという意見ではない。

(佐藤委員) 八代会長がおっしゃることは私も理解しているつもりだが、第1次報告の読み手は経済学者だけではないと思うので、目指すべき労働市場というと、やはり普通は企業外の労働市場を考えるということを念頭に置くことが重要である。

組織と市場とに分けて考えるべきである。勿論、組織も市場に依存しているので、組織の中での雇用システムの作り方も、労働市場での賃金で決まるような場合から、組織の論理で決まる場合まである。にもかかわらず、内部労働市場という用語を用いると、第1次報告の読み手は、企業内の部分まで労働市場に含もうとしていると思うのではないか。

両方のベストミックスが重要であること、外部労働市場の整備が必要だということも十分に理解しているし、そのことにより職種別労働市場が今よりも拡大していき、企業内の賃金も外部の労働市場に依存する割合が増えていくと思うが、企業内の賃金が外部労働市場だけで全部決定されるよ

うにはならないと考える。その点を読み手にあまり誤解されないように書く方がいいのではないかと思う。

(樋口委員) 第1章の「1. 働き方を巡る環境変化」、それから「2. 克服すべき課題」の6つの壁をなぜ今問題にするのか改めて伺いたい。

佐藤委員の議論とも関連するが、通常、壁の中に「企業の壁」、あるいは「技能の壁」が出てきそうな感じがする。プロフェッショナルな人材の問題、特に企業毎又は職種毎に特殊な話が出てくる。

例えば、働き手あるいは企業をめぐる変化の中で、企業の栄枯盛衰は非常に激しくなっていており、その中での労働資源の再配分の問題などを考えると、「企業の壁」は従来に比べて大きな問題になってきているのではないかと思う。

更に、産業も非常に高度化してきている中、従来に比べて技能に注目が集まるようになってきている。骨子(案)ではどちらかといえば底上げ的な技能形成が議論になっているが、他方で高度で専門的な技能に対する必要性も従来に比べて明らかに高まってきている。したがって、そこでまた職種の壁、あるいは技能の壁が議論される。

このように考えると、やはり時代の要請として企業を移るという必然性に迫られる人も増えてきている。労働者の立場に立ってみても、企業を移ることが必要ではないかということにもなってくるのではないかと思う。そのつながりについてももう少し手を加えられると、佐藤委員のおっしゃっていることがよく理解できるようになってくるのではないかと思う。

昨年の12月の経済財政諮問会議の民間議員提出資料に挙げられたことは承知しているが、なぜこの6つの壁が出てきたのかという疑問がある。この6つ以外にも壁があるということで議論してもいいかと思う。

(山川委員) 今の話からは若干離れるが、先ほど八代会長のおっしゃられた外国人労働者の取扱いについては結構だと思う。つまり課題として指摘をしておいて、具体的な方向性はまた別途扱うということである。

先ほどの外国人研修生の問題については、他の研究会でも議論されており、何らかの方向性が出されるのではないかと思っている。第1次報告に何か書くとすると、労働市場政策と入管政策の他に産業政策、社会保障政策、教育政策や地域政策と総合的に考えなければいけないということを書き込むことになり、課題としては重過ぎるのではないかと考える。ただ、例えば外国人研修制度等において対応すべき事態が生じていることは確かだと思う。

あと、外国人研修制度と同等に深刻と思っていることは、日系人労働者の調査において、子弟が学校に通っている世帯の比率が半分くらいであるという問題である。それも議論するとなると大変だが、このような人に教育の問題が生じていることは将来に多大な影響をもたらす可能性があることから、課題として記載してもいいのではないかと思う。

次は、報告書の位置付けについてだが、望ましい市場とは何かという議論と、それを実現するた

めの制度的な手法の議論と2つあると考える。

特に後者は、今まであまり議論されておらず、一律に言うのは難しいと思うが、例えば議論次第だが「おわりに」の箇所にも、今後の工程を盛り込んではいかがか。井口委員ご指摘のとおり、目標を立ててどのようなプロセスで実現するかという議論を盛り込むということ、いわば望ましい労働市場があるとすれば、その実現のための手法を考えるということである。あるいは色々な制度論についても議論しているので、制度の実効性の在り方を考えることも必要だと考える。

今後の検討課題だが、中山委員が言われた、例えば企業内における紛争解決も重要なものになると思う、説明責任、手続きなど、色々な新しい手法を考えてもいいのではないかと。

外国人問題や請負の話もある意味そうだが、実体法的な制度の整備の他に、現在設定されているルールが今の実現方法ではうまく機能していない部分があるのではないかと。現時点では、具体的にどこがどう機能していないかということまでは考えていないが、そのようなルールの実現の在り方や望ましい市場の実現の在り方を今後考えていくという視点が盛り込まれてもいいのかなと思う。

(八代会長) 山川委員がおっしゃった日系人子弟の教育に関する問題は、外国人労働と不可分なので、取り上げていきたいと思う。

(小林委員) 最低賃金制度、1日の休息时间、計画年休の3点について、意見を申し上げる。

外部労働市場と内部労働市場の関係については議論があったが、現実的な問題として、企業内の賃金制度は職能給が中心とした月例賃金で働いている人と職種別の時間給で働いている人と、現実に2種類存在している。これを内部労働市場、外部労働市場と呼ぶか否かにかかわらず、労働市場において職種別時間給の労働者の比率が増している中であって、労働市場としてはベストミックスが大事であるということだが、確かにその通りだと思う。

しかしながら、ベストミックスを目指すことを前提とするとしても、この2つが隔絶して存在している現状から様々な問題が出てきていることに鑑みて、この2つの労働市場をどのようなリンクさせるかということが、これからの均等待遇を考えていく上で一番重要なことだと思っている。

その際にやはり最低賃金が重要だと思う。現行の地域別最賃や産業別最賃は大体パートタイマーを想定した賃金水準になっており、労働市場では最低賃金はそのように決まっていると思う。

一方、企業内最賃を労使間で協定している企業はあまり多くないが、現実には大卒初任給や高卒初任給として企業内最賃がある。

しかし、この地域別、産業別最賃と企業内最賃の間には空白があり、断絶している。私はそこに職種別最賃を設定する必要があるのではないかと考えている。例えば、派遣労働者のある職種の最賃を何らかの業者間協定又は労使協定を結んで、賃金水準がかなり高いが技術者派遣、あるいは製造請負派遣の最低賃金を設けて、パート労働者の最賃と企業内最賃をリンクさせるような仕組みを作っていく必要があると考えている。このような観点からも「専門性を反映した職種別の最低賃金」を考えていただきたい。

労働時間の短縮と有給休暇取得の促進は、会社時間と生活時間とのバランスをどのように取っていくかということだと理解している。現行の労働時間規制は専ら働かせる時間の規制であるが、やはり生活時間の規制も必要ではないかと考え、第5回の専門調査会でも申し上げた「1日の休息時間」を是非取り上げていただきたい。

労働時間短縮を図るためには、有給休暇の完全取得が最良の手段だと思う。その手段は3段階構えでやるべきである。

第1段は計画年休をきっちり取らせることであり、これは制度的には既に確立している。1992～96年にかけて計画年休取得運動があり、そのときかなり労働時間の短縮が進んだ。

ところが、労使が計画年休取得促進に取り組んでいる間に不況になり、リストラに直面したため、鈍化してしまったが、これにもう一度取り組む時期が到来した。日本の労働者には計画年休制度が一番合うようである。いくら休暇を取るよう促しても、個人が積極的に取ることは難しいが、職場で割り振って取るということになると、部長、課長を筆頭にみな休みを取るようになるので、全体の休暇取得が進む傾向がある。そういう傾向を利用してもう一度計画年休制度の浸透に取り組むべきである。

また第2段は、年休を取らない者には、何らかの強制規定を適用して、連続休暇を取らせる。

そして第3段として、それでも年休が余ってしまう者については買取制度を検討する。1、2段を経て買取制度に至るということであれば、個人にも一定のインセンティブが働くと思われる。

最初から買取制度を適用すると、買取りを望んで休まなくなると思われる。ただ、第1段、第2段と措置をして、例えば20人の職場で年休が余っている者は2人だけだという状況になると、買取られることが体裁上良くないと個人が考えることから、休むインセンティブが働き、結果的に企業も計画年休制度を後押しすることにつながるのではないと思う。

(中山委員) 小林委員のご意見の最後の年休の買取りについては、未消化になった部分に限ったとしても、反対である。年次休暇はそもそも休むことに意味があるので、とにかく消化を促進するという形式的な意味よりも実際に休むことが重要なのであり、この趣旨からすれば買取制度は対極にあると考える。

もう一つは、私の乏しい経験則ではあるが、労働者からみれば買取制度導入は計画的な年休付与のインセンティブにはならないだろうという印象を持っている。

労使で計画的に年休付与を行う際、余った分はお金になるというルールがなければ、権利としての年休を全部消化しろということになり、消化しなければ消滅してしまうという逸失感が、インセンティブになろうかと思う。

しかし、逆に企業に買取請求ができるというルールになれば、むしろ年休未消化でも良いということを助長することはあっても、年休を消化しなければならないというインセンティブにはならないのではないか。そうであれば、買取請求というのはインセンティブというよりも、使用者からみれば年休未消化を招いたこと責任を取って買い取りなさいという意味合いになろうかと思う。

したがって、この場合の買取はインセンティブというよりもむしろ企業への制裁的なものとな

る。仮にもしそこまで踏み込むのであれば、企業に年休消化を義務付ける他ない。その場合、業務との調整が問題であるから、年休時期の配分は原則として労使間で協議するが、最終的には使用者が一方的に決定できる。そこまで制度として徹底するのであれば、使用者に義務付けても良いと思うが、今はそのような制度になっていないし、そのような徹底した制度がよいのかも検討を要するので、いずれにせよここで買取りは妥当でないと思う。

それから、労働時間短縮についてだが、総量規制としては、労働時間の設定の改善に関する特別措置法が昨年4月1日から施行され、そこでは一応、年間総実労働時間1,800時間の目標がおおむね達成されたという評価をしている。これはあくまで労働者全体の平均の数字である。

しかし、現在は日本の労働者全体の年間総実労働時間がどのぐらいかということよりも、労働者間での労働時間の長短の二極化がまさに問題であり、平均すれば目標に近づいていても、ある一定の正社員の人は長時間働いている。そのようなケースにどのように対処するかということが問題の所在であるので、平均的な労働時間数による総量規制の効果については疑問を持っている。

また、長時間労働の是正に向けては、1日の労働時間の上限規制が考えられ、これはシンプルで取り組みやすいと思うが、労働時間の長さは1ヶ月や年間でどれくらいかということが重要な尺度であり、1日だけの上限を決めることはあまりにも硬直的で柔軟性がないと思う。つまり1週間や1か月、1年の中でどれくらい働かせるかということが重要である。

一方で、どこの国にもあると思うが、適用除外について合理的な範囲で拡大していく。併せて、長時間労働による健康障害問題も大切であり、これは1ヶ月単位、半年単位くらいの長時間労働が問題にされており、管理者であるか否かにかかわらず、ワーク・ライフ・バランスの実現の根底を支えるものなので、そちらに力点を置いた方がいいのではないかと思い、意見を申し上げているが、この点はいかがか。

(八代会長) 今、中山委員がおっしゃったことは、決して第一次報告の骨子(案)と矛盾しないと思う。

総量規制が必要な理由は、非常に長時間働く人に対する最後のセーフティーネットであるからである。したがってこれには適用除外は存在しない。

健康を管理するという観点から休暇は存在しており、厚生労働省が提出したホワイトカラー・イグゼンプションの法律にも年間104日の有給休暇の強制取得という考え方があり、この量の多寡は別として、そういう考え方は基本的に成り立つのではないと思われる。

他方で1日の上限については当然、適用除外が認められる。一日の上限規制はいわば標準的な労働者を想定したものであるが、同時に中小企業などからの反感はある。忙しいときは全員が働かなければいけない事情もある。したがってこちらはかなり弾力的に考えていく必要があるのではないかと思う。

有給休暇については、実は個人差がある。つまり有給休暇は最低何日か決まっており、勤続年数に比例して延びていく。休暇を健康管理という観点から捉えたとすれば、勤続年数などの条件で個人差があることは理屈上はおかしいが、勤続年数が長い人ほど長い休暇が取れることは、いわば休

暇が一種のフリンジ・ベネフィット（福利厚生費）のような概念になっているのではないか。

したがって、総量規制で年間の休暇を確保した上で、その範囲内の有給休暇は当然買い上げてはならず、強制的に取得させなければいけない。ただ、年間の休暇を超える有給休暇はある程度オプション（選択的）でいいのではないだろうかというイメージである。

勿論基本的には従業員へ休暇を取らせるようなインセンティブを企業に対して与えるわけだが、色々な事情で結局働いてもらわなければいけない場合は、健康障害に影響を及ぼさないのであれば、総量規制以上の部分についても買い上げ可能としてもいいのではないか。ただ、その場合は買取額の割増しという概念もあるというイメージである。ただ、この点は十分議論していないことは承知している。

（中山委員） 年間の総労働時間という数値目標の考え方は、平均値ではなく、各個人の最高値を決めるということなのか。

（樋口委員） パートを除く一般労働者の平均値である。

（中山委員） 労働時間は長短の二極化になっているので、少し平均値が下がっても、果たしてどのくらい効果があるかという趣旨である。

（大沢委員） 共通原則を設けることにより、内部労働市場間の移動が進み、結果として共通の賃金制度ができて、それが職務毎の賃金制度として作られていく、ということだと理解した。それにより個人の生き方がより自由になり、企業もそのような人材をキープするために努力しなくてはいけないので、労働時間規制などに取り組んでいこうというようなことが前提にされているのだと思った。

したがって、働き方の自由度が制限されているという問題は、企業の働き方にもあると考える。企業の働き方についてはまだ十分に議論されていないが、例えば企業側の問題としては、実際に女性や外国人など多様な人材を使いこなせるだけの人事制度を持っていないことが挙げられる。

ある銀行で実際の人事制度やコース別人事管理制度の在り方、今後の対策などについてヒアリングしたときに、単身赴任の可否による賃金差が当然とされていることがわかった。つまりこの点に関して選択の自由がないということである。

したがって、労働需要側（企業）に問題があり、しかも制度が需要側（企業）の人事制度を合理的なものにしていると考えられる。

雇用保険や社会保障制度などの適用ルールの在り方が個人の生き方や選択を制限しているというよりは、自由な選択を制限している企業の人材活用の在り方が、働き方を制限しているのではないか。ただ今述べた点が八代会長のご説明から見えてこないのが気になった。

この点が私たちにとって一番関心のあるところであり、働く側からすると本当にこれで企業を変えられるのか、もっと強い間接差別を禁止するぐらいの、企業に対して強い拘束力を持つ雇用平等

法を作らないと、生き方が自由に選択できる社会は実現しないのではないかと思う。

日本の企業が変わらなければ、労働者が自由になれないのではないか。それを本当に真剣に議論していかなないと、企業が、活力を高め労働生産性を上げることができないのではないかと思う。

(八代会長) 企業を変えるときに、とにかく規制で今の企業行動を抑制するように変える手法と、先ほどの定年制と同じ議論だが、企業がそのような行動をとる原因を取り除くことにより、今の行動とは別の行動も選択できるようにすることで、男女の問題もそうだが、相対的に、多様な人材が活用できるような仕組みにしていく。そういったことが重要ではないのか。

多様ということであれば、当然、今のような働き方をする人も残るが、それは選択をした結果であり、そうした選択肢があるということが重要ではないかというようなイメージである。

(井口委員) 共通原則について、先ほど私からも質問したときに、八代会長は非常に曖昧にしかお答えになっていない。しかし、多様な労働者の雇用機会の平等のため、将来、立法措置が必要であるということを明記しておかないといけないのではないかと思う。

EUは1999年に発効したアムステルダム条約の中で既に、条約ベースで多様な種類の差別禁止を掲げ、米国でも既に60年代の公民権法のタイトルセブン(第7編)にそれが入っている。

我が国の場合は、男女雇用機会均等法しかなくて、他の分野を網羅しているとはいえない。外国人も含め、やはり共通原則として明確にすることが必要である。共通原則の具体的な内容を書けない理由が何かあるのか。

(八代会長) そのようなことはなく、共通原則は必要である。

(樋口委員) 私が先ほど、第1章の1と2の間にギャップがあると言ったのは、実はそこなのである。今、何が問題になっていて、何を労働者に保障するのか。保障するがゆえに今度はここにその基準から見て克服すべき壁が存在するのではないかということである。この間に何か入れた方が議論としてもすっきりするし、今のお二人の話聞いて、何を指すのかというのものはっきりしていくのではないかという感じがした。

(八代会長) 全くそのとおりで、共通原則は当然ながら差別の禁止である。したがって、その点が明確になっていないとすれば、樋口先生のおっしゃったように、書かなければいけない。今、厚生労働省がパートタイム労働法を提出しており、あの法律は、ある意味ではその考え方に近いわけである。短時間労働者であっても同じような働き方をしている場合には均等処遇が必要ということで、それ自体は非常に望ましい方向と考えている。

(佐藤委員) 共通原則に何をを入れるかは別として、差別禁止が書かれるということと、もう一つは、先ほど中山委員が労使自治とおっしゃったが、もう少し手続的な側面での共通原則についても

考えていただくと良いと思う。

今般の改正パートタイム労働法で新しく入った事項であるが、労働条件についてパートタイム労働者から質問を受けたときに企業に対し説明責任を課すことは非常に意義が大きいと考える。

不合理な処遇をなくしていく1つの手続は、企業にも考えてもらうということである。企業が労働者にきちんと説明できることは非常に重要だと考えられることから、差別をなくするために必要な手続きを共通原則にも入れていくということは大事ではないかと考えるので、検討いただきたい。

(八代会長) 男女の雇用機会均等について男女共同参画会議で以前から議論していたことだが、今は労働者が企業に対して男女格差の存在を立証しなければいけないとなっている。それを、企業側が自ら差別をしていないということを立証させる義務を負わせる、立証責任の転嫁の考え方が一応入っており、おそらく佐藤委員が言われたことと整合的ではないかと思う。

まさに手続の問題である。これは環境規制などではかなり有効な手段で、工場が汚染をしていないことを立証させる責任を持つことになったが、そのようなポイントはできるだけ一箇所にまとめて、本専門調査会が何を提言しようとしているのかわかるようにしたいと思う。

(小嶋委員) 第一次報告案では、あまり法律論に踏み込むべきではないという考え方を持っている。特に具体的なことを書けば書くほど問題が生じてくるのではないかと考える。

例えば年休買上げの問題については、厳密に言うと現行法でも禁止はされていない。要するに、繰越分があり、時効消滅する部分については買い上げてもいいということになっているが、実務上は繰り越されたものから消化していくため、定年退職時以外に買上げが行われることはあまりないということになる。

このように理論的に考えていくと、より詰めなければならない問題はたくさんある。例えば、差別禁止という問題についても、一部の人が言っている差別禁止というのは正社員と非正社員を全く同一に扱うということなので、そうした概念を明確な定義を行わないまま使用することには大いに疑問がある。

多様な働き方に共通した基本原則という場合、企業内だけで考えるのではなく、もう少し横断的に考えませんかというメッセージが諮問会議にはあったと思う。

また、ある程度わかりやすい数値目標を立てることはいいと思うが、例えば、これまでに意見が出された職種別賃金、最低賃金、労働時間の1日の上限を設けること等、具体的な政策提言を行うことには慎重でなければならないと考える。具体的にこうする、あるいはこうしなければならないと言い切れる提言が、労働時間短縮を含めてどこまであるかは熟慮しなければならないと思う。

(八代会長)

次回、今までの議論も含めて、第1次報告の案を示したいと考えている。それでは、本日の会合はこれで終わりにしたい。