

## 第 21 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 20 年 5 月 30 日（金） 16:30～18:30
  
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	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	山川 隆一	慶應義塾大学大学院法務研究科教授
オブザーバー	木村 陽子	地方財政審議会委員
報告者	濱口 桂一郎	政策研究大学院大学教授

### (議事次第)

- 1 開会
  
- 2 議事
  - (1) 有識者からのヒアリング等
  - (2) その他
  
- 3 閉会

### (配布資料)

資料 1 政策研究大学院大学 濱口桂一郎教授提出資料

(概要)

○冒頭、八代会長より議事等説明

(八代会長) それでは、第 21 回の「労働市場改革専門調査会」を始める。前回に引き続き、地方財政審議会委員である木村陽子先生にオブザーバーとして参加いただいている。

本日は、「EUにおける均衡処遇等」について政策研究大学院大学の濱口先生から御報告いただき、それを踏まえて質疑や意見交換を行っていただく。それでは、濱口先生、よろしく願いいたします。

(濱口教授) この専門調査会にお呼びいただくのはこれで 2 回目になるが、何かお役に立てればと思う。

前回から正規と非正規の壁というテーマで議論されているということと、前回、木村陽子先生が生活保護についてお話しされたということなので、非典型労働者政策の話と、貧困・社会的排除における政策領域の 2 つにまたがる形で話をしたい。

パート、有期、派遣といったいわゆる非典型労働者に関する政策の議論は、もともと男女差別の議論に端を発している。同一労働同一賃金というのはもっと前からILOであるが、EUレベルでは 1957 年、EC ができたときの EC 条約の旧 119 条に男女同一労働同一賃金原則が規定された。これが出発点である。

これが具体的な指令レベルになっていったのが 70 年代であって、75 年の男女同一賃金指令、翌年の男女均等待遇指令でこれが具体化するわけだが、この 76 年の男女均等待遇指令、対象は雇用、職業訓練、昇進へのアクセス、労働条件だが、この指令の文言の中に「直接であれ間接であれ」という 1 フレーズが入ったことが、「間接差別」という言葉の出発点である。

おそらく、このときの「間接」という言葉には、パートのことなどについて誰も想定していなかっただろう。何を考えていたかということ、婚姻上の地位とか、家族上の地位、世帯主とか、既婚者とかであった。ところが、一旦できた言葉は、裁判所がこれはこういう意味だと解釈すると自己展開していく。この「間接」という言葉を捉えて、ECJ (European Court of Justice 欧州司法裁判所) が初めて、パートタイムに対する待遇について判決を下したのが 1981 年のジェンキンス事件判決。この事件は、パートタイムの女性労働者がフルタイムよりも 10%低い時給だったという事件だが、これはパートの方に女性が多い、フルタイムの方に男性が多い中で、間接的な女性差別だと判断したものである。

この後、パート関係では山のように判決が出ている。一つの例が 86 年の、パートを企業年金から排除していた制度は差別であるといったものである。今に至るまで、パートに関する訴訟は、パート差別だというのではなくて、間接女性差別だと主張する傾向にある。2000 年代になってからの幾つかの例を見ても、パートの所定労働時間が短いので、所定を超えたところの扱いをどうするかといった話が出てくるが、後で言うように、せっかくパート指令ができているのだから、そちらを使えばいいと思うが、そうではなくて、間接差別だと主張するという実情がある。

一方で、非典型労働者政策は、80 年代以来、二転三転している。80 年代当時の EC の基本的な発想は、パートは自発的であれば構わないが、有期とか派遣労働というものはそもそも望ましくなく、できるだけ、なければならない方がいいという考え方であった。有期労働は、業務が例外的に増加したとか、業務そのものが一時的なものであるとか、突発的な事態に対応するものだとか、そういった例外的な状況のときにのみ認められるという考え方であった。派遣労働も同様に、例外的な状況のときにのみ認められるものであり、かつ許可制でなければいけないという考え方であった。また、賃金については、基本的にはフランスの法制をモデルにして、派遣の場合には派遣労働者の賃金は、派遣先の常用雇用者の賃金に比例すべきだという考え方であった。こういう考え方に基づく指令案が 1982 年の段階で当時の閣僚理事会に提出されたが、このときには支持する国はあまりなかった。イギリスだけが反対しているわけではなかったのである。

その後、90 年初頭に、特定の雇用関係に関する 3 つの指令案という形で提出された。ここでは、有期や派遣に対する制限的な姿勢は影を潜め、むしろパートや有期や派遣といった人たちに対してフルタイムや常用、あるいは派遣先の労働者との関係で均等待遇を保証しなければいけないということがメインになっている。その他、有期と派遣については更新制限、3 年までという規定が入っており、このときには、基本的にはイギリス以外の諸国はおおむね賛成に回ったが、当時、イギリスはサッチャー、メジャーの保守党政権だったこともあり、採択に至らなかった。

ただ、このときに、1 つだけ指令が成立している。それは、あまり有名ではないが、1991 年の有期・派遣安全衛生指令。これは「有期・派遣」と書いているが、もとの言葉ではただの「テンポラリー」。テンポラリーというのが「有期」と「派遣」の両方を指している。

この指令は、有期労働あるいは派遣労働の場合に、危険有害業務にはきちんと訓練を受けなければ就けさせてはならない、派遣の場合には派遣先に安全衛生責任があり、資格や医学的な監視を要するような業務についてはきちんと情報提供をし、訓練しなければいけないという内容で、これについてはイギリスも賛成して、この時点で成立している。

日本で有期とか派遣の問題が論じられるときに、安全衛生的な側面というのは、技術的だということもあるのだろうが、あまり議論されない。EU では、有期や派遣そのものの方がいいか悪いかとい

う議論は別として、少なくとも安全衛生上、特別の措置が必要だという形で指令ができていたということをもう少し認識してもいいのではないかと考えている。

その後、EUレベルで新しい立法の仕組みができた。それはEUレベルの労使団体が交渉し、協約を結ぶと、その協約の中身をそのまま指令にして、その指令が各国の国内法になるという仕組みである。このやり方で97年のパートタイム指令と99年の有期労働指令の2つの指令ができています。欧州労連（ETUC）、民間部門の団体である欧州経団連（UNICE）、公共部門の団体である公共企業体センター（CEEP）、この三者の間で結ばれた協約がそのまま指令になっている。

パートタイム指令は非差別原則を主な内容としており、労働時間に比例した待遇が義務づけられている。また、パートタイムからフルタイムへ、フルタイムからパートタイムへの転換の希望については、義務規定ではないが、配慮規定になっている。

99年の有期労働指令の方も、中心になるのは非差別原則（時間比例）である。この場合の時間というのは、労働時間が違うわけではないので期間のことである。つまり、有期労働を何回か繰り返してある程度の勤続になった場合に、その勤続は常用の場合の勤続と同等に評価するという趣旨である。

パートタイム指令について、労使間ではほとんど問題にならなかった。日本だと、去年のパート法のときのようになり、そもそも均等待遇とは何かというのが大議論になるが、その点についてはあまり議論になっていない。そのため、パートタイム指令は割とスムーズに成立している。

一方、有期労働指令の成立については相当苦労した。なぜ苦労したかというと、労働者側が「濫用防止」というものを是非とも入れたいと要求したからである。この濫用防止というのは、要するに有期労働を何回も反復更新することは、事実上常用雇用をすり抜けていることなので制限すべきだという趣旨である。基本的には、ドイツやフランスのように有期労働の利用そのものを入り口で制限せよということを目指したが、使用者側にとってはそれは受け入れられない。

結果的にどういう形になったかというと、配布資料にあるように、①更新に正当な理由が必要、②更新の回数に上限を設定、③反復更新する総期間を設定、そのうちどれかを選ぶという形になった。恐らく労使双方とも必ずしも十分満足はできない内容だろうが、一つの妥協としてそういう形になった。

ちなみに、各国レベルでどういうふうになっているかというと、私が知っているのは旧加盟国の15か国だが、そのうちの7か国ぐらいはドイツ・フランス方式で、入り口の所で有期労働に規制をかけている。残りの国々には、入り口に規制はない。更新のところで何らかの規制がある形になっ

ている。

次に派遣だが、この派遣についても欧州の労使間で交渉が行われたが、使用者側が派遣先との均等待遇について受け入れられないということで決裂した。そのとき使用者側は、常用型の派遣の場合はそもそも派遣元で雇用し続けているので、これを派遣先と均等待遇するとかえって通常の場合よりもコストが高くなってしまい、それはおかしいということを主張した。

結局、この決裂を受けて、翌年、欧州委員会が派遣労働指令案というものを出した。これは非常に面白い指令案。というのは、1つは非差別原則が入っているが、もう一つは、おそらく、労働関係の法令としては非常に珍しいと思うが、現に各国に存在する派遣労働に対する制限や禁止を見直せという規定が入っている。規制緩和的なものが入ったものとしては、これはまだ指令になっていないが、指令案としては初めてだろうと思う。

非差別原則については幾つか例外が盛り込まれていて、常用型の派遣労働者の場合や労働協約で決めている場合である。それから、派遣就労を始めて6週間までは、この非差別原則を適用除外するという案を出したが、これに対しては主としてイギリスが反対していて、配布資料には「凍結」と書いているが、要は棚ざらしという状態でずっと来ていた。もっとも、イギリスだけが反対しているわけではなくて、特に制限や禁止の見直しについてはフランス等の大陸諸国が結構反対しており、また6週間も除外するのは長過ぎるという反対もあるようだ。ただ、ここ数年間はイギリスの反対で全然議題にも上がらない状態である。

先ほど申し上げたとおりパート指令は成立したが、このパート指令を使った事案はほとんど上がってこない。その代わりに、有期に関する事案は欧州司法裁判所に幾つかあがってきている。ただ、面白いことに、いずれも公共部門で、民間の例がない。これは一体何なのか。実際は民間部門の方が圧倒的に数が多いはずだが、という印象である。

裁判の内容は次のとおりである。EUに指令ができると、各国はそれを国内法にしなければいけないため、当然、各国の労働行政担当官庁がそれに基づいてそういう労働法をつくるわけだが、それは民間部門にしか適用されず、公共部門は別であるということになる。そうすると、これは大体、上がってきているのはギリシャ、イタリア、スペイン、アイルランドなどの国だが、民間であれば、何回も更新を繰り返したら無期契約になっているはずなのに、公共部門では公務の中立性の要請からそれはできない法律になっており、これはおかしい。そういう形で裁判を起こした事例が上がってきている。

今までのところ、欧州司法裁判所の判決では、この有期指令は必ずしも有期雇用の者が無期雇用に転化しなければならないわけではなく、また、それを要求しているわけでもないが、何らかの賠

償は必要であり、このため政策措置がなければ、この指令を守ったことにはならない、という判決が下されてきている。

一番最近の動きとしては、従来からイギリスが反対していた派遣労働の指令が、今年中にも成立しそうな状況になってきた。派遣労働はまだ指令になっていなくて、指令案のままだが、実は各国にかなりの影響を及ぼしている。一番大きいのがドイツで、ドイツの派遣法はもともと常用型限定であって、登録型というのは認めない。さらに、均等待遇などというものはない。全部常用型で、派遣元が責任を持つので、派遣先との均等待遇などという発想はないということでやってきていたが、シュレーダー政権のときにハルツ改革というものが何段階にもかけて行われ、その中で、主として派遣労働を、失業者が労働市場の中で主流に入っていくためのステップアップの手段として利用しようという発想から、登録型というものを承認して、それとともに一定期間経過後は均等待遇をとることがドイツの法制に導入された。そういう意味では、実はEUの指令案は、「案」ではあるが、それなりの影響を及ぼしている。

それから、実はまだほんの1週間前だが、5月21日にイギリスの政労使が派遣の均等待遇で合意したというニュースが流れた。内容を詳細には見ていないが、新聞報道によると、これでEU指令の成立の可能性が高まったということである(注：その後6月9日のEU閣僚理事会で政治的合意)。

ここまでのEUの非典型労働者についての状況であるが、正直言って、日本での議論とはかなり次元が違う。

次に、マクロ社会的な格差の問題、配布資料では「II EUにおける貧困・社会的排除政策」と書いたが、昔は「貧困対策」と言っていた。これが90年代後半から社会的排除、ソーシャル・エクスクルージョンという言葉でこの領域を呼ぶようになった。

言葉が変わったというのは、政策の方向性もかなり変わってきたということである。つまり「貧困対策」と言う場合は、とにかく貧しくてかわいそうだから何とか手当てをしなければいけないというのが主になるが、「社会的排除政策」と言う場合は、単に貧しいだけが問題ではなく、社会のメインストリームから外されてしまっているため、それを社会のメインストリームに入れなければならないというのが主になる。そのためには、主としては雇用、仕事という形で入って、インクルードしていかなければならないが、単純に働け、働けというだけではなかなか難しい。

これがEUの政策レベルで打ち出されたのが2000年のリスボンサミットである。このリスボンサミットは非常に有名で、EUの色々な政策面で一つのエポックになっているが、その中の一つとして「社会的統合」、ソーシャル・インクルージョンというものが打ち出され、それ以降、公開協

調手法、つまり、指令とか規則という形で強制するのではなくて、EUレベルで一定の目標をつくり、それを受けて各国がそれぞれ自主的に政策を取り、それをもう一度、EUレベルで持ち寄って、一種のピア・プレッシャーでもって政策を進めていくというやり方が、リスボンサミット以降現在まで進められている。

そういう形で進んできているが、もうそろそろ、もう少し上のレベルに上げようかという議論が一昨年ぐらいから始まっている。2006年、2007年と、この労働市場から排除された者の統合というテーマで一般協議が行われていて、そこで示されている欧州委員会の基本的な考え方は、領域的に言えば、日本で言うと生活保護を中心とする分野になるが、まず何よりも労働市場へのリンクが重要とされている。つまり、労働市場から排除された人が仕事という形で社会に参加していけるような、積極的な労働市場政策を行っていくことが重要ということである。

それとともに、労働市場から排除された者に対して十分な所得補助をする必要もある。

さらにその2つだけではなくて、社会のメインストリームに入るためには、医療、保育、教育、カウンセリング等様々な社会的なサービスが必要なので、これらについてもきめ細かくやっていく必要がある。

こういった3つ（積極的な労働市場政策、所得補助、社会的サービス）の政策ミックスによって欧州委員会は「社会的統合」を進めていくという方向で、今のところ今年の10月にこういった原則を定める勧告を出す予定にしている。

その言わばコロラリー（部分的な政策）のようになると思うが、2003～2004年にかけて、メイク・ワーク・ペイということがかなり強く言われた。EUだけではなくて、OECDの雇用戦略でもこの言葉が結構言われた。これはつまり働く方が得になるようにすべきという意味である。

これについてEUから幾つか政策文書が出ているが、2003年の「メイク・ワーク・ペイ報告」では、給付を切り下げて、就労を強制するよりも、所得水準を上げていく方が望ましいということを行っている。例えば在職給付などによって、あるいは仕事そのものの質を高めていくことの方が、このメイク・ワーク・ペイにおいては大事であるということを行っている。

それから、配布資料「Ⅱ 3 子供の貧困」というのは、割と最近、去年から今年にかけて強調されており、子どもの貧困というのは次の世代に貧困を伝えてしまうので、できるだけそこにターゲットを絞って対策をする必要があるということで、今年の「社会的統合」に関する報告の中では、配布資料に記載されているような親の就職促進、所得補助だけではなくて、親の両立支援、保育・幼児教育の均等供給といったことを強調している。

保育・幼児教育の均等供給については、保育や幼児教育というのは義務教育ではなくコストがかかるので、親が貧しくても均等に供給されるようにすべきだということが強調されている。

以上でEUの状況を簡単に話したが、あとはこの後の質疑において議論できればと思う。その前に、配布資料「Ⅲ 日本の非正規問題へのインプリケーション」ということで3点ほど挙げてみた。

1点目は、日本はそもそも同一労働同一賃金原則というのが社会的に確立していない。その理由については丸子警報器事件判決でも言っている。正社員は家計を維持しているため、家計を維持できるだけの生活費を払う。一方、非正社員は主婦パート、あるいは学生アルバイトであって、いずれも家計を維持していないどころか、単にお小遣いを稼いでいるだけなので、自分一人の生計も立たない程度の安い賃金でも構わない。このように二極化はしているが、だれも不幸ではない。そこで配布資料には「幸福な二極化」と記載してみた。しかし、この「幸福な二極化」が90年代に崩れてきた。

2点目は、学生アルバイトは気楽だと言っていたが、学生アルバイトは、学校を卒業した後もそのまま続くとフリーターになる。本人が希望してなっただけではなくて、特に90年代後半以降の就職氷河期に、本人が正社員になりたいと思ってもなれなかったフリーターが大量に出てきた。そうすると、これは「幸福な二極化」ではなくて「不幸な二極化」になる。

あと、配布資料では「ワーキングプア」と記載している箇所である。主婦パートは気楽だという人はまだ相当数いるだろうが、一方で、家計を支えなければいけないのにもかかわらず、子どもを抱えているからパートでしか働けないという人が増えてきて、社会の在り方が大きくきしんできたというのが90年代後半から2000年代にかけて起こってきたと思う。

そこでどうするかという話だが、最初の方に話したEUの話を経済変数なしにそのまま日本に持ってこられるかという、そこはなかなか難しいだろう。しかし、何らかの補助線を引いて日本に持ってくる必要はあるかと思っている。

それから、3点目は、前回の専門調査会の木村陽子委員の報告と、それを受けたディスカッションを踏まえると、その前からいろいろ考えていることではあるが、昨年の最低賃金法の改正以来、最低賃金が生活保護受給額よりも下回っているのはおかしいから、それは超えなければいけないという方向での動きが進んでいる。確かに最低賃金が単身者の生活保護受給額を超えることはできるかもしれないが、生活保護というものは、家族の数が増えれば増えるほど受給額がどんどん膨れ上がるし、住宅扶助も出る等、色々と増えてくる。



最低賃金に、例えば家族手当が付くかという点、それは多分あり得ないと思う。家族が多ければ最低賃金は上がるのかという点も、労働市場はそもそも交換の原理で成り立っているため、提供する労務と全く関係ないことで最低賃金が上がるのはいいのだろうか。ただ、生活給のロジックというのはまさにこういうロジックだが、この点をどう考えるかというのは、おそらくヨーロッパとは少し違う、日本独特の問題として決着をつけなければいけない問題なのだろうと思う。

一つの考え方は、全部、生活保護で面倒を見るわけにはいかないとする、およそ働いている人に対して一定の手当を給付していく仕組みをかなり真剣に考える必要がある。それは在職給付という形の手当ということもあり得るし、現物給付、イン・カインドのものであることもあり得るかもしれない。教育とか住宅といったものを現物で支給するのか、それとも、手当で支給するのがいいのか、いろいろな考え方があると思うが、いずれにせよ、そう簡単に均衡しない以上は、その2つを超えたものを考えていくしかないだろう。

実際、EUの社会的排除政策といった中で、労働市場と、所得補助と、そして、もろもろの社会的サービスといった3つの政策ミックスということが言われていることを考えると、日本でももう少しそういった、少し広くとらえた政策の考え方が必要になってきているのかなと考えている。

以上で私からの報告を終わる。

(八代会長) 濱口先生、どうもありがとうございました。EUの問題だけではなくて、日本の現在の問題についても貴重な御意見をいただいた。是非この際、どなたからでも発言いただければと思う。

(井口委員) 先ほど、EUの社会的排除に対抗する政策の部分で、2000年から2001～2002年あたりのドイツにおけるハartz改革のことを話された。

私の理解では、ドイツには日本の生活保護に類似した社会扶助の制度があるが、これとは別に、失業手当の制度がある。要するに失業保険の受給期間をすぎて長期に失業している人たちに対して、税金で払っている手当がある。この失業手当と社会扶助の関係を調整しなければならないという問題意識があった。

要するに日本で言えば、高齢や病弱な方々で社会保険だけでは不足する人たちに対しては生活保護の給付でカバーするけれども、それ以外のまだ就労を希望していて、できれば就労したいと思っている人たちに対しては、失業手当と統合した対策を施していくということだと私は理解した。

ただ、実際にハartz改革の中でその部分が成功したかどうか、私ははっきり確かめていない。今、

濱口さんが話してくれた問題意識の中で、ヨーロッパのソーシャルアシスタンスの改革の部分について、EU域内の議論を、もう少し紹介していただきたい。

一方では、高齢者あるいは病弱な人たちに対して、生活するための最低水準をどう確保するかという議論があるけれども、他方では、生活保護を給付している自治体などの窓口と職業安定所をワンストップ化して、そこで様々なサービス提供して様々なケアを行い、就労を促進していくということが一つのコンセプトになっていたと思う。その点については現在EUではどこまで議論されたのか。もし把握していれば、伺いたい。

(濱口教授) ハルツ改革の基本的な考え方は、井口委員が指摘したとおりである。日本では生活保護受給者の9割近くが高齢者や障害者であり、ドイツとは異なる状況なので、現在の日本の生活保護制度にそのまま当てはめられるかということ、多分そうではなくて、ワンクッション必要だと思う。

日本の場合は、雇用保険制度と生活保護制度の間に空隙が生じていて、そこをどうするかという話と密接にリンクした話として、議論していかないといけないだろう。

さきほど申し上げたとおり、配付資料Ⅱの箇所は、EUで具体的にこういうことをやれと示して、それでやっていくということではなくて、社会的統合ということが大事だから、これに向かって各国やりましょう、それを各国持ち寄って進めていきましょうということである。したがって、例えばハルツ改革の中で提起されたような失業扶助と社会扶助を統合して失業手当Ⅱにするとか、そういう細かいレベルの議論は各国レベルの話で、EUレベルではもっと抽象的な話になる。

組織の統合も同様。日本の福祉事務所的なところと職安の業務については、イギリスではジョブセンタープラス (Jobcentre Plus) がやっているし、ドイツはかなり政治的な話になり、もめたが、雇用エージェンシー (Agentur fuer Arbeit) がやっている。このように組織の統合の話についても、この国はこういうことをやっていて、うまく行っているとかいう形で報告される程度であり、それについて、EUレベルでこういう方向に向けてやるべきだというものが示されているわけではない。

今年示される勧告でも、おそらくそれほど具体的なものにはならないだろう。かなり最大公約数的なものにならざるを得ないだろうと思う。

(木村委員) 私もソーシャル・インクルージョンのことを調べたけれども、そもそも移民の多い国で移民をどうやってその社会に包含していくかという問題意識が強かったように思う。

井口委員がおっしゃったワンストップサービスについては、例えばイギリスであれば濱口先生が指摘されたように、国の機関であるジョブセンタープラス（Jobcentre Plus）に行く前に、電話をコールセンターに一旦かけて色々な質問に答えた後指定されたジョブセンタープラスに行くとか、あるいはスウェーデンだったら各コミューン（基礎自治体）にある国の職業紹介所に行くとか、私が見る限り、市町村の窓口でワンストップサービスをしているというのは余り記憶がない。わたしもワンストップサービスが必要とは思いますが。

（八代会長） それに関連して、濱口先生が最後に指摘した働き手の給付について、日本でも例えば生活保護制度の中に勤労控除という制度がささやかながらあるけれども、これを言わばネガティブ・インカム・タックス（逆所得税）のように拡大していけば、濱口先生のイメージに近くなるのか。

それから、EUでは、ネガティブ・インカム・タックス（逆所得税）的な政策は入っているのかどうかということも一緒にご教示願いたい。

（樋口委員） 在職給付の話と今の八代会長の話というのは関連してくると思うが、そこにおけるマージナル・タックスレート（限界税率）はどの程度なのか。つまり、勤労収入が増加していったときに、それに伴って少しずつ給付額というのは削減されると思うが、そのマージナル・タックスレート（限界税率）はどの程度なのか。

要は100%であれば、賃金が100円増えても、給付の方が100円減らさるので、手取額が変わらない。これを阻止するために在職給付となっていると思うが、どれくらい削減されるものか。今の日本の勤労控除制度だと、わずかなところまではほとんど引かれませんが、それを越えた途端に大きなマージナル・タックスレート（限界税率）になっている。その点を教えていただきたい。

（濱口教授） 最初に樋口委員の質問だが、私はそれに対して答えるだけのものはない。基本的にこの分野は各国の福祉給付について、具体的にこうすべきだということは一切無く、各国からエピソード的にこういう部分でうまく行きましたということを出しているだけなので、EUレベルで福祉給付の調和化を図ろうというものではない。

八代会長からは、むしろ提起みたいな形でいただいたが、EUで云々という話よりも、私が思うのは、今の生活保護の勤労控除のような仕組みだと、働くことが得になるのかという点で根本的な問題があるのではないか。

これは逆所得税みたいなものにしても、所得に応じてというロジックで制度を設定するのが本当にいいのかなと思う。もちろん、そもそも生活保護は貧しいからお金を支給しているのだから、稼

ぎがあれば支給額が減らされるのは当然ではないかと言えばそうだが、それでメイク・ワーク・ペイになるのかという疑問である。

子どもがいる場合は就労していてもその扶養費用や住宅費用を給付するという方法はあると思う。生活保護を受けていれば家族数に応じて給付が多くなるし住宅費ももらえるが、最低賃金には家族手当も住宅手当もない。子どもがいて、諸々の費用がかかるから給付を受けるというかたちにすれば、双方すっきり整理できるのではないか。

もちろん、子どもがいるからと言っても、中高所得者まで無制限に児童扶養費を支給するわけにはいかないが、こうした考え方の方が制度設計としては望ましいのかなと思う。最低賃金に家族手当の部分を上乗せするという話よりは、むしろそういう発想の方が望ましいのではないか。

木村委員のお話で移民がむしろ中心ではないかというのは、そのとおりである。社会的排除の各国の報告を見ても、移民の統合でうまく行っている例がかなり書いてあるが、一体それが全体の中でどの程度あるのかというのは、実はよくわからない。トータルとして見ると、移民問題は文化的なものもあるので、そう生易しいものではないだろうと思う。

(佐藤委員) 派遣のことについて教えていただきたい。今年イギリスの政労使が派遣の均等待遇について合意して、EU指令案が成立する可能性が高まり、EU指令案の内容としては現に各国に存在する派遣労働に対する制限や禁止の見直し、規制緩和というのが入っていたということ。それとドイツでは常用雇用に限定して認められていたのが、ハルツ改革の中で承認されたステップアップとかキャリアアップみたいな型として登録型が認められたということだが、この改革は2002年のEU指令案による影響がかなりあるのかということと、そのEU指令案が成立した場合、ほかの国でも規制緩和ということで、派遣について緩和は国によって違うと思うが、どういうことが起こり得るかがもしわかれば、教えていただきたい。

併せて、イギリスの政労使が派遣の均等待遇に合意したということだが、イギリスの場合は派遣労働者の9割くらいは派遣元と雇用関係がないいわゆるワーカーで、1割くらいがエンプロイーということだったと思う。そうすると、この均等待遇の対象は雇用関係がない人も含まれるのか、あるいは雇用関係がある派遣労働者だけなのか。もしお分かりであれば教えていただきたい。

(小林委員) 今の佐藤委員の質問のもっと前のところから併せて説明願いたいと思うが、配付資料の1ページの2の一番上のところで、有期労働は業務の例外的な増加等の場合のみ認められ、派遣についても同様だということである。こういう原則を立ててから十年経って、ハルツ改革のところまで来ているわけだが、この大きな流れというのは、当初の例外的なものからそうではないものの方向へと、何らかの対応をしなければいけないということなのかどうなのか。その大きな流れがどういう方向に向かっているのか。

また、有期指令の際に労働側から濫用防止という要望が出ていたとのことなので、有期労働は原則認めないという当初の原則が崩れて、別の方向へ動いているのだろうかと推測できるが、併せて教えていただきたい。

(山川委員) 同じような分野だが、均等待遇と言う場合の具体的内容と、派遣元と派遣先のどちらが均等待遇を実現する義務を負うのか。その辺りも教えていただきたい。

(濱口教授) ドイツの大きさを考えると、ドイツで物事が動いていくと、それがEUレベルの動きに非常に大きな影響を与えると考えるのがいいと思う。ドイツのハartz改革は、基本的にはドイツで内発的に行われたものであって、派遣を常用雇用に限定することを解除したことは、ドイツの内発的なものだと思う。

ただ、新しく導入した登録型の派遣労働者についても均等待遇を確保するということがドイツの法制に導入された点については、EUの指令案の影響を受けたのだろうと理解している。

イギリスは確におっしゃるとおり、そもそも派遣の法的構成自体がいささか異なる。裁判所の判例も揺れ動いているようである。今後、EU指令を国内法化する中で、具体的な基準が検討されていくことになると思う。EU指令の性格上、最終的にはECJが解釈権を持っているので、他国と異なる扱いにはならないのではないかと。

欧州委員会が出した派遣指令案自体は、これは日本型というか、日本はヨーロッパ大陸型を受け入れたので、派遣元と雇用関係があって、派遣先が指揮命令をするという形で整理している。

私はイギリスの新聞報道と労使団体のステートメントを見ているだけなので、細かいことまで把握していないが、要はイコール・トリートメントを認めた。

ただし、派遣後12週間は適用を除外するという形で合意したとなっているが、その責任が派遣元と派遣先のどちらに行くかについては、雇用関係がある派遣元に責任があることになる。EU指令を受け入れるということであるならば、当然そういうことになる。

小林委員が指摘した、EUにおいて有期とか派遣に対する物の考え方が大きく変わってきたのかというと、間違いなく変わってきた。この点は欧州委員会が出している文書を読む限り非常に明確で、20年前のものは、有期や派遣はとにかく悪いものとされ、あくまでも例外的なものとしてのみ認めるんだというニュアンスが非常に強かったのに対して、それが大きく変わってきているのは間違いのないと思う。

山川委員の言われた派遣元と派遣先のどちらが均等待遇を実現する義務を負うのかという点については、派遣元に派遣先との均等待遇を行う義務がかかる。当然、派遣先は派遣元にそれができるといふような派遣料を払うということになると思う。

(小嶋委員) ドイツの改正派遣法を見たときは、EUの指令案とそっくりだという感じがした。例えば、均等待遇を導入したけれども、結局、均等待遇はあまりうまくいかないということで、適用除外の手段として認められている労働協約でやっているという点がそうである。

協約賃金がかかなり高めに出ているという不満はあるようだが、配付資料1ページに「非差別原則(常用、労働協約、6週間までは除外)」とあるように、ドイツでは、この労働協約方式を活用しているという点に特徴がある。

イギリスの場合、政労使の合意があったのは、正確には5月20日だと思う。均衡待遇を柱とする派遣労働者の保護法案が議員立法の形で国会に提出され、その法案審議とも関連して、政労使が合意したものと認識している。

結局何らかの形で労使が妥協せざるを得ないというか、それでなくてもEU指令が今年中には成立するのではないかとされていたので、それに引っ張られるようでは困るという意識もあったと思う。21日には、この法案は取下げになったようである。

もう一点、ドイツについて言うと、以前あった複雑な期間制限などは、法改正を機に撤廃されたように記憶している。

なお、先ほど濱口先生は、補助線を引いた上で、EUのやり方を日本でも参考にすべきだと指摘された。パート指令の方は「転換への配慮」が入っているが、有期では濫用防止は入っていても、「転換への配慮」が入っていない。何故このような対照的構造になっているのか、教えていただきたい。

もう一点、更新に正当理由を求めるのは、派遣の場合もそうだが、あまりワークしないのではないかと思うが、実際にはどうなのか。

それと更新期間の上限について。私には、以前調べたイギリスの4年しか記憶がなく、加盟国に任されていると思うが、何年程度の上限が多いのか、お聞きしたい。

日本の国家公務員の場合、日々雇用の非常勤職員だと1日の勤務時間が8時間で、通常の常勤職員と変わらない。そのような非常勤職員については、3年を上限とするということやってきた。

その背景には、常勤化防止という国の考え方がある。

また、常勤職員は基本的には右肩上がりで給与が上昇していくが、非常勤職員についてはそうした給与制度を採用できない。職務給制度を導入して、その仕事にふさわしい給与を支給することは可能だが、一方で職務給ではない給与制度が採用されているときに、職務給制度を維持できるのはせいぜい数年が限度という問題もあると思う。

（濱口教授） 幾つか項目があったが、ドイツの話とイギリスの話はそういうことだろうと思う。ドイツはどこも派遣の組合がない。そこでドイツ労働総同盟（DGB）が締結したが、そういうやり方もあるんだなということだろうと思う。ただ、それが本来のやり方なのかどうかは分からないけれども。

パート指令には、パートからフルへ、フルからパートへの転換の配慮規定があるが、派遣指令には、そうした転換の配慮規定がないのは、無期から有期への転換は労働側は誰も希望しないということだろう。

有期から無期への転換は、むしろ濫用防止の中で措置するという趣旨だろう。労働側の問題意識は、更新を繰り返して雇い止めされるというのが解雇規制に対する潜脱になるから、それをできるだけふさぐというのが基本的な問題意識である。

実際に各国の状況を見ると、様々だが、例えば総期間で言えば24か月以内とか36か月以内とか、長いのがイギリスの4年という感じである。おおむねこれに違反した場合には無期契約に転換するという規定が書かれている。先ほど、民間部門では転換規定があるのに公共部門では転換規定がなく、差別だと訴えたという事案と関係している。

ただここで日本との違いが出てくるのは、ヨーロッパ諸国の場合、勿論国によって若干そうでない部分もあるが、おおむね解雇紛争の解決は金銭補償で行うわけで、そうすると有期から無期に転換したといっても、それまでの勤続期間に対応した補償金を払うという話になるので、要は程度問題である。

日本の場合だと、そこがオール・オア・ナッシングになっている。有期だったら何も払わなくてもそこでおしまいであり、無期だととにかく未来永劫切れないという話になってしまうので、補助線なしにただちに日本への適用という議論は、なかなか難しいだろうと思う。

ここにどういふ補助線を引くかというのはすごく難しく、日本の解雇規制の在り方そのものを

どう考えるのかということ抜きにしては、この有期の問題は議論できないだろうという感じがする。

最後に御指摘のあった、今の大学がいろいろ条件を定めているというのも、その点との関係があるだろうと思う。

(井口委員) 今日、濱口先生に話していただいたEUの事例であるが、ある場合ではEUでやっているのではないかと利用され、他の場合はEUでやっているけれども、それは参考にならないということにされ、政策論をやる際に都合よく使われてしまう側面がある。非常に注意しなくてはいけないと思う。今日はお話がなかったけれども、例えば在職者に対するいろいろな支援を考える場合、EUの中では、どのくらいのミーンズテスト(資力調査)を緩めているのか、最低生活層などに対して、どの程度支援できているか。

自立促進という観点からは、ぎりぎり資産を使い切るまで使ってしまうないと、生活保護を適用できないという考え方には無理があると思う。その点について、何か学ぶべきレッスンはないだろうか。

また、住宅については、全く議論が出てこないが、これは実は関係ないのではない。2006年にフランスで若年雇用対策が、学生や労組のストライキによってつぶされたとき、余り短期の雇用期間だと、住居の契約すら結ぶことができない、それでは若者は自立できないという大きな背景もあった。欧州では、確かに移民に問題が多いが、フランスなどの大都市では住宅政策は非常に基本的なテーマであって、日本でも今後、必要なことだと思う。

その2点だけでもコメントをいただけるのであればいただきたい。要するに貧困に陥る層の自立促進という観点からは、今、申し上げた2つの観点も重要ではないかと思われるが、何かEUからのレッスンはないか。

(濱口教授) レッスンというよりも、EUの社会的排除に関するものをずっと読んでいて感じるのは、割と敷居が低いことである。敷居が低いというのは、もともと入りやすく出やすい制度として設計してあるけれども、つまり、確かに入りやすいけれども、だからといって、すぐ出ていってくれるかという、そう簡単に出ていってくれないので困るというのが、話の出発点という感じがしている。

日本の場合、入り口の敷居が極めて高く、入るべき人が入っていないので、EUと同じレベルでは議論できないだろう。ただ、この話をすると、まず入れてから出すことを考えるのか、それはもっとお金がかかる話だという、非常に変な話になる。とはいえ、そこを真面目な話として議論し



ないと前に進まない。今の雇用保険が切れてから、生活保護に行くまでの、かなり広い範囲の人をどうするかという議論をするのであれば、そこが鍵になると思う。

住宅が重要だというのは、私も全くそうだと思う。生活保護でも住宅扶助というのがあるが、これは生活保護から抜けると、住宅扶助の単給というのは(法律上は出来ないわけではないはずだが現実には)ないので、その分まで稼がないといけない。家族がいっぱいいると、それだけ広い家が必要なはずだが、それをどうするかというのは、極めて重要な問題である。

日本の場合、やや組織的な理由で、戦後、住宅政策は建設省の所管というふうに整理されて、戦前の内務省社会局のときには、社会政策として住宅政策というのがあったけれども、戦後、それがほとんど消えてしまったというのが、経緯的に言うと、一番大きな問題なのだろう。ただ、今更それを言ってもしょうがないので、そういう問題意識は重要であるということ、井口委員をはじめとして、むしろ強く主張していかれることが大事なのだろうと思っている。

(八代会長) それでは、よろしいでしょうか。濱口委員、ありがとうございました。EUが現在やっている政策というのは、かなり日本でも参考になるし、あるいは日本よりはるかに合理的というか、ロジックがあるという印象を受けた。今後ともよろしくお願いします。

では、次回の予定をお願いします。

(湯元審議官) 次回の予定、詳細については、また追って御連絡する。次回は企業ヒアリングを予定している。

(八代会長) 均等待遇を行っている企業のヒアリングを予定している。本日はどうもありがとうございました。