

第 23 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 7 月 31 日 10:00～12:17
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
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 4 次報告とりまとめに向けて
 - (2) その他
3. 閉会

(配付資料)

資料 1 労働市場改革専門調査会第 4 次報告 論点メモ

(八代会長) それでは、第 23 回「労働市場改革専門調査会」を始める。本日は、これまでの議論を踏まえ、事務局の方で第 4 次報告を取りまとめる上での論点メモを作成したので、これを基に議論を進めたいと思う。

正社員と非正社員との「働き方の壁」をどう是正していくか。これは報告書のテーマであるが、非正社員の問題を考えると正社員の問題も同時に考えなければいけない。正社員の拘束性の強い働き方をどう見直していくか。それはある意味でワーク・ライフ・バランス、ジョブシェアリングの促進にもつながる。派遣労働の人に対するアンケート調査で、なぜ派遣を選んだかというところであり、この「働き方の壁」の 1 つの要因は正社員の中でなぜワーク・ライフ・バランスが進まないかということでもある。これは第一次報告でも議論したところであるが、そこを一体的にとらえていく必要がある。

次に、二つ目の事項、「2. 『働き方の壁』の現状とその要因」について。ここでは現状認識と、その要因について、これまでの議論を踏まえて整理するものである。

次に、三つ目の事項、「3. 非正社員の雇用安定化のための政策」について。ここでは、有期雇用などの非正社員について、その雇用安定化のための政策について検討しようというもの。今の規制の考え方は雇用期間に定めがなければ正社員で、定めがあれば全て非正社員というようなオール・オア・ナッシングのようにみられるが、例えば有期であっても 1 年よりは 3 年、3 年よりは 5 年の方がより安定した働き方であるので、それをもっと評価する必要があるのではないかと。

それから、非正社員の規制緩和について、何が足らなかったのかということを考えたい。これは OECD の、例えばエンプロイメント・アウトルックなどでも、日本の場合は非正社員の規制緩和が先行する一方、それと補完的な仕組みが十分形成されていなかったことが 1 つの大きな問題ではないかという指摘もある。また、非正社員の規制緩和をしたときに、何かを併せて一緒にやれば、今のような批判は起こらなかつたのではないかと思う。それは何なのかというようなことも是非考えていただきたい。

その点、パートタイム労働法について、様々な評価がある。例えば均衡待遇について、派遣社員が同じ働き方をしているにもかかわらず、派遣先の労働者との間で処遇が違ふ。しかし、これを派遣先企業の処遇に合わせようとする、逆に大企業に派遣されるか、中小企業に派遣されるかで、差が出てしまうという問題が生じる。このことは、大企業と中小企業では同じ働き方をしているのに処遇が違ふ、つまりそれぞれの正社員の間で、同一労働、同一賃金になっていないということであり、それをどう考えるのかということでもある。

その他、ジョブ・カードの活用、非正社員への労働・社会保険の適用、短期就業者への雇用保険の活用、共通ルールなど、非正社員の雇用安定化のために何が必要かということも議論していく必要がある。

次に、四つ目の事項、「4. 就職困難者の支援」について。これは、木村先生から御報告もいただいているが、生活保護制度の活用について検討していこうというもの。

そして最後のまとめとして、やはり高質の労働市場の形成に向けてどのように取り組むかということ。そのような労働市場の形成に向けて非正社員の問題をどのように考えていくのかということ

である。例えば、同一労働、同一賃金について、これについては正社員の働き方を非正社員に合わせるのか、という批判をよくされるが、そうではなくて、両方とも質の高い働き方にしていくにはどうしたら良いだろうかということで議論していきたいと思う。

本日は、そのような観点も含めて、幅広く御議論いただきたい。

(大沢委員) 私は、前回の株式会社ロフトからのヒアリングで思ったのだが、ロフトでは非正社員の正社員化を進めたわけではなくて、非正社員の常用雇用化を進めて、安定した雇用契約というものを提示しながら、現在ある正社員とパートタイマーの間の賃金の支払い方や処遇について異なるものを導入したものと理解した。そして次のステップとして、正社員の賃金形態とパートタイマーの賃金形態をどのようにすり合わせていくのかを検討していると伺い、もしかしたら、今後、サービス産業が中心になるときに、この方向が重要なのではないかと思った。

つまり、正社員というと年功賃金プラス雇用保障というふうと考えられるが、賃金形態については各企業で何か公正な賃金なのかを工夫して進めるべきであり、この部分について年功賃金がいいのだということはもう言えなくなっていると思う。そうであるならば、もう賃金は別にして、常用雇用化という中で、勿論、終身雇用と別の雇用保障の在り方がどういうものであるのかをもう少し詰める必要があると思うが、そのことによって雇用が安定する労働者がとても広がると考えた。

そのようになった場合、その中で次に雇用保険の在り方、社会保険の在り方というものについて、かなり広範な労働者を対象にセーフティーネットを敷くことが必要であると考えている。また、有期雇用については禁止するなり、あるいはその中で安定的な雇用に移行するための技能訓練とか、やはりスキル形成ができないと有期から安定的な雇用にはいけないので、国がもう少しそこに関与して、若者の技能形成に真剣に取り組む、あるいは政労使の中で経営者もそこに参加して取り組むということが考えられる。

今の先進国の流れを見ていると、格差社会の根本にあるのは、ITに付いていける人とITに使われてしまう人との間の二極分解が非常に大きくなってきていることである。ITに使われてしまう若者たちについてどうやって技能訓練して、雇用調整機能としていつまでも安全面として使われないような方向に彼らを誘導していけるのかを考えないといけないと思う。

(八代会長) 全くおっしゃるとおりだと思う。ただ、政府が何をするかと言ったときに、今ジョブ・カードを作っているが、政府が全部お金を出して訓練を行うのも限界があり、人材ビジネスがもっと訓練を行うような、何らかのインセンティブ付けの仕組みも考えなければいけないと思う。例えば、その一つとして派遣の活用が考えられる。人材ビジネスをうまく職業訓練機能と結び付けるというか、そのようなインセンティブを与えるよう仕組みづくりも一つの提言になると思う。

(佐藤委員) 足りなかった点としては、正社員の働き方が変わっているにもかかわらず、正社員の雇用保障の考え方を多元化できなかったということが一番大きいのではないかと。企業における人

材活用や労働者の働き方の変化に、既存の枠組みの整備が追いつかなかったため、いわゆる非正規が想定していた以上に増えてきたということがあると思うので、正社員の方の雇用保障の在り方をもう少し多元化するということが一番大きいと思う。

(樋口委員) これは八代会長がおっしゃったことの繰り返しになってしまうが、片方で非正社員と言われている人たちについての規制の緩和が進み、片方でグローバル化とか技術革新という形で、個別労働者間の生産性の格差が拡大しているが、法律の改正がそれをサポートしてきたというようにあったのではないかと思う。

雇用主からすれば、それは当然のこととして、使い勝手の良い労働者を増やしていきたいということは、経営者としては当然やるべきことだろう。それをモラルでどうのこうのと言っても収まりはつかない。使い勝手が良いと言ったときに、いろんな側面からどう使い勝手が良いのかということがあり、例えば賃金という労務費から考えると使い勝手が良いとか、あるいは賃金の固定化というか、給与総額の固定化という観点からみると使い勝手が良いとかある。そういう観点から考えてみると、今の日本における非正社員というのは、総じて色々なスペックから見て、みんな使い勝手が良いということになっている側面がある。

そうだとすれば、そのような雇用を増やしていくのは当然である。理論で言えば、例えば有期雇用の場合に雇用保障が薄いのであるならば、これは保証賃金仮説に基づけば、賃金が高くてしかるべきだということになるわけだが、そうっていない。全部の側面から見て使い勝手が良いというようなことがあって、そこに均等の問題とか均衡の問題とか、例えば派遣であれば、その派遣先の責任を強化することにより、この視点から見ると使い勝手は良いけれども、この場合にはむしろ常用の方が良いですねとか、組み合わせみたいなものが出てくるべきかと思う。

そのところで何が欠けていたかと言えば、結果として法律における二重構造化が進んでしまったというような側面について考えていく必要があると思う。

もう一点、この論点メモに書き入れてほしいこととして、固定化の問題がある。

(八代会長) 「非正社員の固定化・若年フリーター問題」として、「2. 「働き方の壁」の現状とその要因」の中で整理している。

(樋口委員) 固定化の問題を考えるに当たっては、「雇用安定化」の「安定」をどういうふうに解釈したら良いのかということがある。デンマーク的な、通常言われているフレキシビリティの問題のように、例えばトライアル雇用であるとか、あるいは紹介予定派遣であるとか、一次的には非正社員であっても、それによって転換できるような仕組みをつくっていくという視点が非常に重要である。そこでは、能力開発であるとかジョブ・カードというようなものの役割が重要であると思う。

もう一つ、これは別の視点だが、よく日本では労働市場が形成されておらず、このため企業によって賃金が違っているとされる。そのことが今日の派遣についても均衡処遇を求めるのが難しい

という話につながる。そのような労働市場は自然発生的にできるのかということを考えると、それについての社会的インフラというものは、これは政府がつくっていかないとそのような労働市場はなかなかできないということがある。今までは、出来ないと言っているわけだが、出来ないところにどうやれば作ることができるのかという視点も必要になってくるのかなと思う。

(八代会長) 現状は、作る意思は全然ないように見受けられる。

(樋口委員) そのこのところをどう検討していくかということも、重要なポイントだと思う。

(八代会長) それは人材ビジネスを育てていくということだと思う。

(山川委員) 中長期的な方針を検討するという点については、大賛成である。1つ追加的に検討すべき事項としては、日本の場合は労働条件変更が簡単だから雇用が維持できるというが、実はそれほど変更が簡単でないという面もある。個別的な労働条件変更ルールとか、多数組合が同意した場合の就業規則変更とか、労働条件変更ルールの明確化という論点もあるのかなと思う。

もう一つは有期雇用。そもそも雇止めのルールは判例で割と明確だが、それをきちんと書くなど有期雇用の位置づけを明確化するという点も論点としてあるのかなと思う。この場合、利用制限というか、有期雇用原則禁止については、私はそこまではできないと思っている。

もう一つは、トレーニングの話である。基金をつくるとか雇用保険の2事業を利用するというアイデアは良いのではないかと考えている。つまり人材ビジネス会社について、長期雇用の予想されない場合でもトレーニングを行うようなインセンティブを与える。それは経済学的にも多分説明が付くのではないかなと思う。それによってセーフティーネットのためのコストを下げられる。人材ビジネスに対して、それが積極的に一般に通用するようなトレーニングを行うためのインセンティブを国として与えていくということは、非常に有効な取組ではないかなと思う。

(樋口委員) 1つ言い忘れたが、就職困難者への支援の在り方として、人材ビジネスが対象にできる者と、そうではなくて、就職困難者で、例えばよく言われているチーム支援みたいなNPOを使って、あるいはそれ以外のハローワークとの連携、あるいは市町村と国との連携のような形で、個人にたったときの支援の在り方みたいなものについて、どこかで提案できると良い。

(八代会長) これは、「4. 就職困難者への支援」の中の「自立支援プログラム」で整理したく思う。

(井口委員) 今、樋口委員より就職困難者への支援について話が出たが、自立支援プログラムは、雇用保険と現行の生活保護の間に設ける新しい制度として明確に位置づけていくことが必要があると思う。自立支援に関しては、ついでに、実は木村先生とも議論したのだが、まだ、

住宅扶助を活用すべきかどうか問題について意見の一致をみていない。私が地元のハローワークの関係者に聞いてみたところ、いわゆるフリーターなどの人たちの就職支援に際し、自立を支援する観点からは必ず住宅問題が引っかかってくる。そこで、どういうふうに対応しているかという、社宅など住宅を持っている企業にできるだけ雇ってもらおうというやり方をしている例が多い。生活保護を申請することは勿論できず、また自分で家を借りるほどの高給でもない、なかなか難しい対応を強いられている。

実はこの生活保護の改革については、自立支援プログラムの新設を前面に出した上で、先ほど八代先生も仰っていたが、当面、例えば半年契約とか1年契約の人たちについても必要な範囲で福利厚生を適用し、企業のもっているファシリティを使いながら、できるだけ自立を促進すべきであろう。

例えば、健康保険や厚生年金というのは、2か月以下の雇用期間のものは入れないということになっているが、何で2か月なのかということについて、根拠がわからないでいる。いっそのこと、1か月以上の雇用期間があれば、基本的に社会保険は全部入れてしまうということによって、この問題について、しっかりセーフティーネットをかけることができないのかと考えている。

ここには抽象的にしか書いてないが、非正社員と正社員との雇用・処遇の共通のルールの設定によって、同じ社会保険、あるいは同じ福利厚生というものを適用することによって、この自立支援プログラムを機能させるというようにすれば、議論に接続性が出せるのではないかと思う。

(八代会長) 2か月を1か月にする場合、社会保険の出入りに係る手続きの手間が大変だということがあるが、そこは手続きをもっと簡略化するかIT化するか、そういう形でも対応できるかと思う。住宅もおっしゃるとおり大事で、いわゆるネットカフェ難民については、あれも1つの住宅問題である。何かグループホームみたいなものをうまく使えないかなという感じもしている。

(小林委員) 何が足りないかということだが、私はやはり非正規労働者を第一義とする立場とかその人たちのニーズにあった対応が、例えば派遣法制定後の20年の中でなされてこなかったことだと思う。

(八代会長) それは派遣労働者保護法ではなくて、派遣事業者法だということですね。

(小林委員) そうです。そもそも派遣は職安法の労働者供給事業禁止の例外規定として出発したが、この時に例外ではなくて新しい働き方、新しい雇用形態だということから出発する必要があった。それが、法律上は例外のままで、実態上では労働市場の4割近くを占めるまでに至り、法と実態のずれを生み、正規と非正規の間に格差を是正する障害になっていると思う。

一つ目は、セーフティーネットで、社会保険の問題。これは正規を前提とした社会保険制度が適

合的ではなくなっている、新たに再構築をしなければならない。

二つ目は、先ほどから話題に出ているトレーニングの問題。これは人材ビジネス等にやってもらうということも必要であると考えているが、やはり公的にやらなければならない部分もあると思う。

三つ目は、正規と非正規の間の中間的な雇用形態を考える必要があると思う。正規と非正規とは水と油、個体と液体みたいなのであるが、その真ん中の液晶みたいなものがないと、言葉では非正規から正規へのルートを設けると言っても、やはり壁があって、それは幾ら飛びついても飛び付けない高さがある。何らかの階段やはしごを付けることが必要だと考えるので、この場でより深く議論を詰めていった方が良いと思う。

(八代会長) それの有期ですね。

(小林委員) 有期雇用の形をもう少し詰めた形で具体的に検討して、正規と非正規と中間的な部分との間が行き来できるようなシステムが作られれば、全体がワークする「高質の労働市場」に近づることができるのではないか。

(八代会長) 有期雇用の契約については、契約期間に応じて、雇止めの場合には保障するというもの、正社員の金銭賠償に近づけていくというようなものが考えられる。有期労働者の採用にも応分のコストがかかるということである。

(大沢委員) 先ほど樋口先生がおっしゃった法律における二重構造化が進んだという話や、社会保険の問題、2か月の壁の問題とかも含めて、やはり何が足りなかったのかということを見ると、その社会保険と言ったらいいのか、それを見直すことをせずに壁を高くして、社会においても壁をそのまま維持したということがあったのではないかと思う。壁を取り払う努力がなければ、正社員、非正社員問題は解決しないという点が重要だと思う。

それと生活保護の観点からよく議論になるところだが、たとえ自立支援をしても難しく、その理由は、彼らがつける非正社員の賃金が余りにも低いので、ワーキングプアになってしまうだけで、自立できないということである。なぜ非正社員の賃金あるいは処遇がこんなに低いのか。これが経済合理性によって成り立っているのか。私は税制社会保険の中で、パート賃金が非常に安く抑えられてきたという問題、例えば第3号被保険者の問題も重要だと思うので、そういった社会制度の改革が必要である。

(八代会長) 安い賃金でも働きたい人がいるということですね。

(大沢委員) 高い賃金にしなくても就労調整とか、さまざまな形で労働需要があり、それが労働市場の賃金全体に及ぼしている影響という意味である。そういったことが重要だと思う。

（小嶋委員） 私は樋口先生と意見が違いますが、法律における二重構造と言われると非常に違和感を覚える。法律は現実にはほとんど役に立っていない。そんなに大きな役割は果たしてこなかったのではないか。非正規の問題についても規制が実際にあるのは派遣だけで、パートや有期について、規制を緩和してきたという事実はない。だから、それによって影響を被るということもあり得ない。派遣については、もともと禁止されていたので、その禁止の部分について若干緩めてきたというにすぎない。だから、派遣の規制緩和によって非正規労働者が非常に増えたという説明は、そもそもおかしい。派遣について言えば、実際には、今でも非正社員全体に占める割合は8%強程度だと思う。そういう小規模な派遣が全体を代表するような議論は、やはり、前提認識として間違っていると思う。

もう一つは、3番目の「非正社員の雇用安定化」について。均等・均衡待遇を強調すると、雇用の安定化と二律背反みたいところがどうしても出てくる。これは現場で仕事をしていて思うことだけれど、均等・均衡待遇というのを過度に考慮しなければいけないということになると、更新期間に限度を設けるという方向に必ず行く。

国立大学が更新期間に上限を設けているのは、その典型と言える。勤務先でも、非常勤職員には職務給を導入して、処遇の改善を図るなかで、その仕事内容にふさわしい給与を支払うように努めているが、やはり勤続年数が長くなるに従って、常勤職員との格差は出てくる。これについて均等・均衡待遇という考えではなく、その仕事にふさわしい賃金を払えばいいという考え方に純粹に立つことができるのであれば、期間制限を設けなくても良くなり、あとは雇止めの問題だけを考えれば良いという話になる。

その逆説的な例が、東京都の荒川区の取組みではないかと思っている。要するに、パート法というのは公務員には適用されないから、均衡・均衡待遇を考えなくても良い。従来の常勤職員と非常勤職員との中間というか、これまで非常勤職員に対して支払われていた報酬をかなり上回る報酬を支給する取組みを荒川区では進めたわけだが、それでも常勤職員との間には明確な格差がある。公務員の場合、明確な差があったとしても、それが法律上問題になることはない。そうした前提条件があれば、雇用の安定化も図れるのではないかと思う。

ただ、均等・均衡待遇と雇用の安定化の両方を一遍に実現しようとする、非常に無理があるのではないか。いずれにせよ、「雇用安定化」を見出しに書いてしまうと、選択肢が狭くなるので、この見出しは変えた方がいいと思っている。

（樋口委員） 法律の二重構造化という意味は、例えば労働法だけの問題ではなくて、先ほど大沢さんが言っていたような社会保障とか税制まで含めての法制度の二重構造化を言っている。昔の非正社員というのは、週パートを想定したところがあって、会社においても補助的な存在だし、家庭においても補助的であり、だから差があってもしかるべきだということで、税制、社会保障もそのようになっており、企業でもそういった形で暗黙のうちに賃金格差というのが是認されてきたというところがあったと思う。

認識として、時代が変わってきているにもかかわらず、それに対応しなかったという意味での問題が起こっているのではないかということである。そこで均等を求めるというのがおかしいと言えるのは、例えば生産性どおりに給与が決まっています、これはある意味では、経済学も言っているとおりであって、別にそこに政府が介入して、賃金格差を是正するということが問題が発生する場合である。ところが、今、申し上げたような、非正社員という企業における身分があるため、生産性以上の賃金の差をつけてもそれが是認されているということが問題ということである。

ですから、まさにそれを差別というのか、ある意味では統計的差別ということも発生していて、非正社員だからしかるべきだという発想があるところが、まさに日本では大きな問題で、それがほかの国とは異なっていて、単に非正社員というのが有期雇用ですとか、あるいはパートタイマー、労働時間の違い、期間の違いということで割り切れないところにこの問題の根深さというのがある。そのこのところの偏見というか、今までは偏見ではなくて、それが正統だと思われていたところをやはり考え直す必要があるのではないかと思うわけである。

(中山委員) 特に民間企業の現場から言うと、今回の論点の中で、2の中の、「正社員の固定的な雇用慣行の下で」というのが、派遣で色々な弊害を生じさせた理由の1つではないかと思う。山川先生もおっしゃっていたように、正社員の場合には、無期契約で就業規則の不利益変更、つまり労働条件を少しでも不利益に変更すると、それに直ちに法的にブレーキがかかる。訴えたら負けてしまう可能性が出てくる。それから解雇も簡単ではない。

このため、そういう前提で企業の方が雇用のポートフォリオを考えて、人材ビジネス、請負、派遣を活用するが、そこでまた規制があり、業者の方もケースによってはやり過ぎでいろんな問題が出る。これについては、やはり正社員雇用のフレキシビリティのないところにも手をつけるべきである。そこに何も手をつけずにやるということが大きな問題であり、有期雇用についてもそうである。例えば有期から無期契約にした場合には、労働法の適用上、いつ辞めてもらうかすべて解雇の問題となる。また、労働条件も、期間を定めて労働条件を決めていないので、労働条件の変更、特に賃金などの労働条件を下げた場合には直ちに正社員と同じルールになってしまう。言わばそういう状況の中で、民間企業は有期にしたり、外部労働力を活用したり、請負にしたり、色々な形で対応している。

今回の提案の中で、正規と非正規の中間的なものを検討するということは、雇用の柔軟性という意味では非常に良いが、無期の正規社員についても、雇用の入り口、在籍中の労働条件、出口それぞれについて、現在より柔軟性のあるルールを検討することが必要だと思う。企業も無期にしたら、みんな正社員になってしまうのではないかと、労働条件を下げる時に一体どうするのかとか考えなくてすむようなルールを提示してあげて、そのうえで正規、非正規の複数メニューがあれば良いと思う。逆にそれがなくて有期はけしからぬとか、派遣はけしからぬといっても、そこは対応が難しいというのが現場の声ではないかと思う。

ですから、「正社員の固定的な雇用慣行」の修正がなければ、「共通ルール」や均衡待遇などを検討するといっても、身動きがとれないと思う。

それから、有期の関係でも規制といえば入り口規制、内容規制、出口規制が考えられるが、今、日本の場合は雇止めの出口規制が主たるものである。私は今の正社員の法制が変わらなければ、例えば、合理的な理由がないと有期雇用できないという入り口規制をかけたり、在職中の均衡待遇の強化や期間の更新制限など内容的な制限をかけられると、民間企業はとても対応できないと思う。

（八代会長） 企業が海外に逃げ出すわけですね。

（中山委員） はい。

（小林委員） 1つだけ、「共通ルール」について。現状は、有期、派遣、さらには業法があるわけだが、そのような中で、労働者自身にとっては、職場で一緒に働いていて期間制限が違っていたり、この雇用契約は認められて、この契約では認められないというのは、理解しがたいと思う。やはり、今の法律の中での共通ルールというのをこの際、整理して、10年後ぐらいはこういうふうに透明なものにしたいというものを出した方がよろしいのではないかと思う。

（大沢委員） 中山先生への質問でもあるが、こういう中間的な働き方とかいうときに、やはり雇用保障の問題が非常に大きくなってくると、例えばワーク・ライフ・バランスの中で、週3日しか働かない場合、時給を下げるのではなくて、手取りを下げるという形で、人件費高騰の問題に対応すること、つまり、自分が働きたいような働き方が選べるという前提ですけれども、その中で賃金を下げてもいいよという人の賃金を下げることで、人件費を削減するなど、より柔軟化することができれば、パートタイマーの常用化を進めることもできると思う。

今の議論というのは、どちらかというと、90年代の不況期が前提になっているが、2007年以降、団塊の世代が徐々にリタイアしていく中で、労働力が不足していくという事態を考えていくと、やはり戦力化を図るためには、ワーク・ライフ・バランスをもう少し徹底して、働き方の選択肢を設けることで対応することができるのかどうかということが重要だと思う。

（中山委員） それは経営施策の問題で、労働力不足が予想される中で人材の獲得をどうするかとか、配置、教育訓練をどうするかという問題でもあり、それは各企業で考えてなければならない。ただ法制としては、無期の正規雇用についても、いろんな条件を変えたりすることに、ある程度のフレキシビリティが欲しい。勿論雇用保障の関係では合理的ではない解雇は問題にすべきだが、例えば解雇については在籍に応じた金銭補償ができるとか、合理性を担保しつつフレキシビリティがあるようなものも考えるべきだと思う。働き方の選択肢を設ける場合も、正規社員の固定的な待遇をそのままにするならば自ずと限界があるように思う。

それから、先ほど先生がおっしゃったロフトの例は、これはああいう業態ゆえにできるのではなかろうか。やや特殊な職場で、むしろ定着率が低い業界の中で検討された1つの対応だと認識している。あのような手法が各企業で一般化できるかということについては、なかなか難しいと思う。

（八代会長） まだ御意見もあるかと思うが、時間がきたので終りにしたいと思う。本日は、貴重な御意見をいただきありがとうございました。今日いただいたご意見も踏まえ、再度、構成について考えてみたいと思う。