

第 24 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 9 月 17 日（水） 10:24～11:45

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
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	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

(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（案）

資料 2 労働市場改革専門調査会第 4 次報告（案）のポイント

（八代会長） 時間前ですけれども、お揃いなのでただ今から第 24 回目の「労働市場改革専門調査会」を開催する。

本日、所用により欠席となった委員もあり、専門委員の出席は 4 名となっている。

本調査会運営規則では、第 4 条第 1 項において「調査会は、調査会委員（専門委員）の過半数が出席しなければ、これを開くことができない」とされているが、本日欠席されている方を含め、各委員には本日の議事内容につき事前にやりとりをさせていただいており、おおむね了解を頂いていることから、運営規則第 4 条第 3 項の規定「会長は、調査会の議題等により必要があると認めるときは、第 1 項の規定にかかわらず、調査会委員の過半数が出席しない場合であっても、調査会を開くことができる。」により、調査会を開くこととしたい。すでに、「第 4 次報告」については各委員からの意見も反映させていただいたが、本日は最後の調査会ということで報告書のとりまとめを行い、今晚開催される経済財政諮問会議に報告させていただく。せっかくの機会なので、本報告書には入らなかった課題も含めて、今後の重要な課題というテーマでお話いただければと思う。

この調査会も 4 回にわたって報告書を出してきか、これが最後のテーマということで働き方の「壁」、正社員、非正社員の一種の格差の是正をどう図っていくかということが残されたテーマである。これだけ大きな問題になっていながら、余りこういう議論はなされていなかったと思う。非正社員を正社員にする以外に、加えてどういう形で非正社員のままの雇用の安定化を図っていくかというアプローチは、あまりされてこなかったと思う。

これについては、具体的なプロセスということで、またいろいろとコメントも出てくるかと思うので、今日は是非それについて御議論いただきたい。

この報告書でも、基本的には改正パートタイム労働法の考え方を延長する。改正パートタイム労働法では、正規社員の中の時間の短い人と長い人との間では均衡待遇を図るということがあるが、これを有期契約の場合にどういうふうに適用を拡大していけるのかということが大きな争点になっている。これについては、現実的ではないという御意見もここではあった。

しかし、この調査会の目的はやはり中長期を考えていくわけであり、どうやったらそれが現実的になっていくかということで、ここの報告書に書いてあるのは、1 つはパートタイム労働法で認知を得た短時間正社員制度というものを積極的に活用していくということである。短時間正社員が言わば普通の正社員と非正社員の一種のベンチマークのような役割を果たすということだ。

それから、正社員と非正社員との間の中間的な働き方というものを提起したわけで、具体的には業務や職場、事業所を限定した期限の定めのない契約である。限定したということがポイントで、結局その仕事あるいは職場がなくなったときには、きちっとした保障の上で契約を解除することを前提とする。そういう手続規定をきちっと整備していくことで、これがある意味でどこまで受け入れられるかということになろうかと思う。

同時に、正社員と非正社員の賃金格差をきちっと説明する必要がある。単に契約が違うからだというわけにはいかないわけで、正社員の方がより多くの責任を担っているから、それに見合っただけの格差が正当化されるということを事業主はきちんと証明する必要があるという形にもっ

ていけないか。今はそこが曖昧になっているわけだが、本来、人事評価、能力成果主義というものを導入していけば、当然、正社員の間でもそういう賃金格差の説明を人事部はきちっとしなければいけない。その延長線上として考えていけば、ある意味では可能になるのではないかと思う。

それから、同時にこの報告書で強調したいのは、正社員の働き方をどう変えていくかということでもあり、賃金調整や雇用調整の在り方についてきちっとルールを作っていくこともインプリケーションとして入っているのではないかと思う。

今日はそういう点については是非御議論をいただければと思う。

井口委員、どうぞ。

(井口委員) まず、報告書(案)については、非常によく書き込んでいただいて、文章も大分こなれているし、例も入れていただいてわかりやすくなっている。そういう意味では、すごく読みごたえのあるものになったという印象を強く持っている。同時に数点だけ問題提起をしておきたい。

第一に短時間正社員について、これはワークシェアリングの議論の際に、当時の日経連などからも提起されているが、ほとんど普及されていない。そういう観点から言うと、これはある種の法制化のような手段が必要なのではないだろうか。というのは、短時間正社員とフルタイムの正社員との間の転換について、その希望を出す権利みたいなものが、それがすぐに人事の上で実施できるわけではない。フルタイムとパートタイムの正社員との転換については、そういった仕組みをしっかりと入れていかないと、実際に各企業の方で採用してみようとはならないのではないか。

今回そこまで書く必要はなかったと思うが、短時間正社員を強力的に普及させようとするならば、そこまで踏み込まないと、なかなか無理だと思う。

第二は住宅支援についてである。住宅は御存じのように、年収200万円を切ってしまったたり、あるいは派遣や請負で働いて社宅のようなところに住んでいる方というのは、雇止めになった途端に住宅がなくなってしまう。そういう現実から言うと、住宅問題というのは就労支援とセットでなければいけないわけなので、そこは書いていただいてありがたいと思っている。

ただ、私の地元でもそうなのだが、ハローワークが予算削減や定員削減となり、だんだんパワーが落ちている。そういう中で、各自治体とうまくリンクしてやるべき点が多い。

この議論は、実はヨーロッパでは10年ほど前からあったが、そういう意味では市町村の雇用対策の強化というか、ハローワークとの連携みたいなところも踏み込んで書いても良かった。これは今後しっかりやっていかないといけないのではないかと思う。

(八代会長) どうもありがとうございました。

就労支援と住宅とのセットというのは井口委員のコメントもあり、書かせていただいて非常に良かったと思う。

それから、ハローワークと自治体との連携はここでは書いていないが、どちらかというと、これは連携というより地方分権の問題で、それはそれでまた別の 이슈になるが、連携の強化が必要なことは全くそのとおりだと思う。

(井口委員) それから、13 ページの 2 段落目の雇用主の社会保険負担のところについてだが、外国人の方々の無保険者は非常に多い。2～3 年前のデータでやはり 3 割ぐらいしか加入していないということもあり、いわゆる 2 か月ぎりぎりです請負、派遣という形での就業になっている。

そこで、何で 2 か月なのかという議論を厚生労働省と規制改革会議の間で行っているが、この点については 12 月の答申に向けての積み残しだったと思う。

(八代会長) おっしゃるとおりだと思う。社会保険や雇用保険の適用範囲というのは、できるだけ、正規、非正規の壁をなくすためには、広げていくというのが基本スタンスになるかと思っている。

(大沢委員) そういう点から、今後の課題として、今回、浮かび上がってきたことは、家族が非常に多様化している中で、社会保険制度や雇用保険もそうだが、伝統的な労働者像というものが前提になって制度ができているということである。家族の多様化との間でギャップを生み出しているということがあると思う。

伝統的な家族や労働者像が前提にあり、それを正社員（世帯主）と非正社員（世帯主の妻）との格差ということで日本のモデルができ上がっているが、その前提となっている家族が多様化した社会において、どう変化させていくのかということはこの次の課題としてとらえていかなければいけないと思う。そういう面で、緊急の課題としては、やはり社会保障制度の改革と雇用制度改革との整合性を図る新しいモデルを検討していくことが、今後の課題だと考えている。

もう一点は、それを考えるときに一番大きな問題というのは、報酬制度にあるのではないかと思う。成果主義がいろいろな問題を生んだ後に、どういう形で成果を反映させた公平な賃金制度ができてくるのか。

樋口委員は職務を中心としたということをおっしゃっていたように記憶しているが、今、企業の中でも職務給を中心とした賃金体系をどのようにつくっていくのかという模索が始まっているとも聞いている。これができてくれば、正社員、非正社員の壁というのがかなり崩れてくるのではないかと考えている。

(八代会長) やはりそこが一番大きな点だと思う。特に成果を反映した公平な賃金制度、私はこれが本来の成果主義だと思うが、そこに至るまで企業は随分試行錯誤をしていると思うが、それを法制面でどう担保するかということである。

これまで、ある意味で年功賃金というものが、判例法理の中で保護されてきた。確かに実定法ではそんなことは何も書かれていないが、判例法では不利益変更の禁止という形になっている。だから、そこは実定法で、成果を反映したものであれば不利益変更の禁止の例外にするとか、労働契約法の中でそういう形の改正というものができないかどうかというものである。

（山川委員） 司法面での話をすれば、その後、若干の判例の発展もあり、例えば成果主義賃金の導入というものは、年俸制も含めて一応不利益変更の枠には入るが、合理性の中身を単純な賃金の切り下げとは若干別に考えて、評価制度などの仕組みがしっかりしていれば、合理性は肯定し、その中で、個別に賃金が下がったりするのは、賃金制度の運用の問題だとして別個に考えるという判決が出だしている。それを法律に書くとなると技術的に難しいかもしれないが、不利益変更といっても中身によって違っているという方向に行きつつあるという感じはする。

（八代会長） そうすると、やはり会社全体が今の年功賃金から成果主義賃金へいくときに、賃金の上がる人もいれば、下がる人もいる。そういう中での賃金の引下げというのは、判例でも認められていく方向になるということですね。

（山川委員） 評価制度がきちんとしているという条件の下であるが、就業規則変更の合理性を認めた判決が最近出ているので、そういう方向になると思う。

（八代会長） ただ、危険なのは、どういう裁判官に当たるかわからなくて、古い裁判官に当たるとだめだったという面もあって、だから、労働契約法の中に抽象的な形でもそういうことが入ることが、やはり1つのコンセンサスになるのではないか。

例えば、今でも解雇規制の形で、著しく社会常識に反するような解雇は無効とするというような、何が著しく常識に反するかがよくわからないわけだが、そういうような規定が1本入ることによって、もっと労使の間での賃金調整のあり方についての合意が進むのではないか。まさにそこが次の1つの大きな課題だと思う。

もう一つ、大沢委員の言われた家族の多様化についてだが、これは正社員主義と裏腹の関係があり、今の伝統的な家族像というのはやはり正社員をベースにできている。これは社会保険も賃金制度も同様である。

それが共働き世帯が一般化するときには、いわゆる家族単位の賃金制度、家族単位の年金制度というものが個人単位に変わらなければいけない。まだ、第三号被保険者制度は残っているわけだが、仮に基礎年金が税方式化になれば、自動的にその問題は消滅する。そのときには、おっしゃったように、賃金制度の方も本当の意味の個人単位の賃金にすることが同時に行われなければならない。このように基礎年金の税方式への移行については、ある意味で、今、大沢委員がおっしゃった家族単位の社会保険制度を変える第一歩になるのではないかと思う。

（小林委員） 「労働市場改革専門調査会第4次報告（案）のポイント」（資料2）について、「具体的な政策の在り方」として、「非正社員の雇用安定化」、「正社員と非正社員との中間的な働き方の整備」、「雇用・処遇の『共通ルール』の策定」、「ジョブ・カードを通じた職業訓練の促進」などが取り上げられているが、全体として正規と非正規の処遇の均等化に向けた重要な点を指摘しているのではないかと思う。

例えば「非正社員の雇用安定化」の中で、雇止めのルールということをしている。今まで余り議論されてこなかったことではあるが、雇止めが発生したときに、有期だから仕方がないというのではなく、一定のルールの下で雇止めが伝えられた時にそれに対して申し立てをするとき、有期契約だと言われると何も主張できないという弱点があったと思う。そこをルール化すれば、おかしな点は主張できる。

また、職業訓練について、この点が正規と非正規を隔てる非常に重要なところであろうかと思う。例えば高校を卒業して、どこかの大企業の正社員として就職した人の初任給と、私はバイクに乗るのが好きだからということで、バイク便ライダーになった人と、時給に換算すると大体同じぐらいである。日本でも、高卒、大卒でも初任給は社会的に決定されているので、派遣社員になっても、時給換算すると正社員と同じというところで社会化されているわけである。

ところが、そこから10年、15年経つてくると、片や賃金が正社員の場合は上がってくるのに、もう一方は仕事が変わらないと時給は上がらない。片方が社内教育訓練の中でキャリア形成ができるのに対して、非正規労働者の場合はそこにとどまっただけで、訓練の場がない。そのような若者に対して、一定の職業訓練の場を社会的に提供していくことは重要である。

その点で、どういうキャリアを積んだかということを記録した公的なジョブ・カードの活用が非常に重要なことと思う。

私は9ページで中間的労働市場という提起をしていることが非常に重要だろうと思う。今の労働市場というのは、片方に正社員がいて、他方に非正規がいて一番典型的なところに日雇い派遣がいる。今、その一番端っただけが問題になっている。それはおかしなわけで、やはり正社員から日雇い派遣までいる一連の労働市場の中で、どういう全体像を描いていくかということが、これから5年後、10年後のこの国の労働市場の在り方を構想していく上で重要だと思う。

この調査会では、正規と非正規の間に非常に大きな壁があることを指摘してきた。我が国の労働市場は、大きくいうと長期の雇用契約の労働市場と短期の労働市場、また月給をもらっている月給労働市場と時給労働市場、労働市場が歴然と分断されて存在していて、その間に大きな壁がある。その壁を乗り越えろと言っても、壁が高くて、いくら飛びついても飛びつけないほどの高さであるというのが現状だろうと思う。そこに飛びつけるようなはしごをかけるとか、中間的な踊り場をつけて、ステップを踏んで一歩ずつ上がれるようにすることが必要ではないかと思う。今回の報告書に中間的な労働市場が書き込まれたことは非常に重要な意味があらうかと思う。

日雇い派遣から登録型派遣へ、また常用型の派遣労働者へと順番に上がって行って、さらには直雇いの契約社員という中間的な労働市場をつくり、正社員登用のルールを明確化すれば、上のステップに上がれる可能性がでてこよう。

また、妊娠とか出産で働き方を変えようとするときには、現状では非正規労働者にならざるを得ないという状況になっているわけなので、そこを一步下がった中間的労働市場のところで2年間とか3年間仕事をして、そこがよければそこにいるし、また本人も上に戻りたい、あるいは会社の方もそれを必要とする場合には、一步上がればいい。

そういう意味で、労働市場全体に流動性があるって、行き来できるような労働市場になる場合に、

中間的労働市場というのは非常に重要だろうと思う。その点はこれから議論すべき一番大きなテーマではないかと思う。

(八代会長) それを評価していただければいいのだが、予想される質問としては、正社員を中間的な労働市場におとしめるのではないかということが当然あると思うが、そこはきちんと説明していくより仕方ないと思う。

ここで均衡ルールということを行っているわけで、ある意味では、本当にそんなものができるのかと言われると思うが、私の中でもまだ十分考えがまとまっていないのは、派遣社員に均衡ルールをどう適用するかということである。つまり、派遣社員の場合は、派遣される会社の賃金が例えば大企業、中小企業によって大分違う。そうすると、どこに合わせるのか。そういう疑問ができたときに、直接雇用の非正社員と正社員の均衡ルールというのは、ある程度めどがつくとした場合に、そこに派遣社員をうまく適合させることができるのかどうかということについて、山川委員いかがか。

(山川委員) それは、厚労省の研究会でもいろいろ議論しており、先ほど八代会長の言われたような、派遣先によって比較すべき賃金が転々と変わってしまうという問題が指摘されている。派遣社員は派遣先の指揮命令の下で働いて、賃金は派遣元から受け取っている。その役割分担に即した均衡、つまり働き方というか、指揮命令の仕方とか、派遣先でのことについては派遣先における均衡ということは言えるかと思うが、賃金の方は、長期的に職種別賃金のようなものが整備されていく中で、ある意味では自然に、その仕事を派遣社員がやっていたら賃金水準も似たようなものになるのではないかと思う。そういう方向は考えられるが、賃金水準に関して、一律のものをかちっと決めるというのは難しいのかなという感じが、今の段階ではしている。ただ、おっしゃるように、課題であることは間違いないと思う。

先ほどの話の続きでは、成果に応じた均衡というのも均衡の中に入りうる。つまり成果が上がらないのに賃金が高いというのは、ある意味で不均衡な現象なので、一般的な、抽象的なルールとしての均衡というのは、かなり普遍的なものになりうるけれども、個別に考えていくと、まだ難しい面があるかとは思う。

(小林委員) それは、賃金・時給が、一体どこで、どのように決まるかという問題で、現状においては企業内賃金決定機構になっている。企業内の資格制度と賃金体系に基づいた格付けに応じて賃率が決まるということが、大企業では大勢になっているわけだが、それでも初任給に関しては、独自に決められない。いかなる企業においても、高卒初任給、大卒初任給は1万円、2万円の差はあるにしても、一定の社会的賃金相場のレンジの中で決められている。初任給は、賃金制度上は社会化されているといえる。そこから先は企業内賃金であって、全く社会化されてない。

春闘というのは、その賃金を社会化するためのシステムとして、一定のワークをしてきたわけであるが、専ら上げ幅を社会化するだけで、賃金水準そのものを社会化するということは、ずっと放

置されたままになってきた。非正規労働市場がこれだけ比重を増してきた中で、賃金を社会化することは職種、ジョブしかないと思う。

日本の大企業では、職務遂行能力という企業内キャリアでもって格付けしている。社内的には合理性があるわけだが、社会へ出た場合には、通用性のないもので格付けしているということになるので、そこを社会化していく努力が必要になる。

そのためには、やはり職種別の賃金相場を、どうやってつくっていくかということが重要なので、経団連は役割給ということを行っているが、役割では正社員と非正社員でははじめから違うではないかとなる。成果を反映した公正な賃金といったとき、一体何の成果だというと、正規、非正規が共通に納得性が得られるのは、やはり仕事＝職種しかないと思う。今後、それをどうやってつくっていくかということだろうと思う。

日本でドイツのような賃金決定機構にしろといこうことではないが、労働組合が企業内交渉の中で職種別賃金要求をきちっと掲げて、それを35歳のシステムエンジニアだとか、30歳の営業職だとか、そういう相場を社会的に明らかにして、それに非正規のシステムエンジニアや営業マンにも時給レベルで連動させていくということしかない。それが、これからの労働組合の賃金政策の正統な道ではないかと思っているが、いかがか。

(山川委員) 同意見です。

(八代会長) それは、実際は労働市場だけではなくて、今、問題になっているM&Aとか、そういう経営者の報酬体系とリンクしてくると思う。あるいは株主も含めて。つまり、日本ではなぜ企業によって賃金格差があっても当然だと考えるかというのは、儲かる企業はたくさん賃金を配分して、逆に儲からない企業は賃金が低くても仕方がないと考えられているためではないか。別な言い方をすると、欧米であれば株主に帰属する利益の一部を労働者の中で山分けしているからだと思う。だから、当然企業によって賃金が違うわけで、これが例えば米国であれば、賃金というのは基本的に生産性に見合っ払われるわけで、それ以外のものは株主に帰属する。労働市場と資本市場が明確に分かれているが、日本はそれが渾然一体となっていて、株主にはむしろ決まった配当さへ出していけばいい、あとは全部経営者と労働者で内部留保も含めて山分けするという形になっている。そうすると、同じ仕事をしていても、大企業と中小企業で賃金が違うのは当たり前になってしまうので、やはりそこが変わらないと、実はなかなか難しい。企業経営の方も国際化の中で今どんどん変わりつつあるが、長期的に見た労働市場の在り方というのは、企業ガバナンスの在り方と一体的に考えないといけないのではないか。

(井口委員) 正規雇用と非正規雇用の賃金格差を考える際に、この報告では正規雇用、あるいは正社員は年功賃金と書いてあるが、実は少し抵抗感があって、労働経済学では、エドワード・ラジアの議論ではないが、いわゆる効率賃金という考え方がある。それはインセンティブだと、ある意味では日本で昔から言われていた後払い賃金である。若いときは低いけれども、後になってから生

産性より高い賃金がもらえるという中で、長期の雇用のインセンティブが出るというものである。あの理論の中では、ずるけていると途中でクビになるというのが入っているが、日本でそういうことはないにしても、長期間ずっといないと損してしまうということの中で、ああいう賃金カーブができていますので、これが本当に単なる年功賃金なのかということになってくると、そういうインセンティブ的なものがある程度残るのではないかと考えざるを得ない。そういう意味からいくと、ドイツの賃金制度も見たが、やはり経験年数というのはきちんと加味してつくられており、経験年数を完全に抜きにした賃金体系というのはあまり考えられない。

そういう意味からいうと、どのぐらいウェイトを付けるかという問題はありますが、職務給に転換することによって、同一労働・同一賃金的になるというのは、究極の姿としてはよくわかるけれども、現実にはなかなか理解できないところもある。

こういうインセンティブ的な賃金の適用対象になる人たちと、そうでない人たちとの間に、どうしても厳然として格差が出てしまう。このため、そのところをどうやって乗り換えるかというルールを付けてあげることが大事であって、両者が本当に均衡してくるかという、やや悲観的にならざるを得ない。

もう一つだけ、実は請負から派遣への流れができる中で、特に愛知県や岐阜県辺りでは、外国人の研修生受け入れが非常に急速に高まった。それは、言ってみれば日系ブラジル人もなかなか安定して同じ場所で就労してくれないという問題も、また、もう一つは研修技能実習生の方が、コスト的に請負より安いという現実もある。請負が更に派遣だということになってくると、ますます請負できないなら研修生をとということになってくる。

私は、昨日、ある鉄鋼の共同組合に行って話を聞いてきたのだが、まさにそういう現象が起きている。今回、第4次の報告にはないが、実務研修をやって労働者扱いされてない研修生に早く労働法を適用して、格差を早く直してほしいと考えており、これが余り先送りされることになると、その部分で労働市場がねじれてしまうのではないかと心配している。この2点を申し上げる。

(八代会長) ありがとうございます。まさに非正規の中でも外国人というのが、ある意味で一つの層を成しているという問題は、全くおっしゃるとおりだと思います。

初めの方について言えば、別に職務給、均衡ルールだから経験年数を否定するということではないので、経験によって技能が上がっていけば、当然それは賃金が上がるわけで、結果的に年功カーブのように見えるというのは、米国でも観察されている。

ただ日本の場合は、賃金が経験による技能の上昇分以上に上がっているというか、そこが問題ではないかということだと思う。

もう一つ、インセンティブという点もおっしゃるとおりで、途中で辞めると損をするという仕組みは、年功賃金の非常に大きな役割であって、言わば労働者を企業の中に閉じ込めるような機能を持っている。だから、閉じ込める必要がない労働者は最初から年功賃金を適用しないという関係がある。企業が必要としている労働者に対して、そういう閉じ込め効果の賃金を適用するというのは、ある意味では一つの合理的な行動であって、それを差別だということはおかしいのではないかと思います。

うが、そういう企業の方にいろんな形で説明責任を転嫁するというのが、この均衡ルールの一つの役割だと思う。説明できる賃金格差は当然問題がないわけで、ただ、そういう形で一つ一つ説明しようとしていくと、それでも説明し切れない残差がかなりあるはずであって、そこを直していくというのが均衡ルールの考え方ではないかと思う。だから、そこは決して矛盾しないと思う。

(小林委員) 今の点に関して言うと、賃金については、やはり考え方を改めることが必要な段階に来ているのではないかと思う。というのは、非正規労働市場は職種給で、完全に職種で賃率が決まる。それが、労働市場の中で全体の3割あるいは4割近くになろうとしている。

企業の中で一定部門、あるいは特定の工場とか特定部門においては、3割とか5割とか、場合によっては7割の職種で決まる賃金労働者によって工場や店舗が運営されているところはいくらでもある。終身雇用の典型だった役所とか地方自治体にも臨時職員が入ってきて、そういう状況になってきている。

工場でも店舗でも、非正規社員を多く抱えて、そこで生産性とか効率を上げていこうとしたときに、仮にインセンティブが必要になるとどういったインセンティブを付けるのか、正規社員にだけインセンティブを付けるような方法ではだめで、恐らくこれから非正規社員の生産性が上がらなければ効率も上がらないという状況に変わってきてしまったということを経験しなければならぬ時代である。

経営者が一番認識を持たなければならないのは、やはりそういうところではないかと思う。どう言っても説明できない残差の典型的なものが、ボーナス・一時金である。ボーナスをインセンティブで説明するには、余りにも巨大化してしまっている。生産性運動が始まって来年は50年になるが、生産性運動が始まったときの昭和30年のときのボーナスの額というのは、大体3か月が相場であった。それが、今や5か月とか6か月とか、7か月近く出すような企業もあるというのは、合理的な説明は不可能ではないかと思う。

それは、もう正規労働市場の賃金のあり方を変えていかなければならない。そうしないと、工場全体の生産性も上がらなくなってくると思われる。それには非正規労働市場のインセンティブをどう付けるかということとを並行して考えて、正規だろうが非正規だろうが、職種に関しては賃率は同じだというベースにまず立たないと、そこから先のインセンティブの付け方が正規の場合と中間的な労働者の場合と、いわゆる非正規の労働者の場合とで変化を持たせるならば、それぞれが納得できる範囲内で設定する必要があると思う。ベースが初めから違うのでは、生産性向上運動も改善運動も成り立たないと思う。その認識を改めなければならない段階に来ていると思う。

(八代会長) ありがとうございました。

(山川委員) インセンティブという点からみると、先ほど小林委員のおっしゃったように、非正規の労働者は、正社員に比べてトレーニングの機会が圧倒的に不足している。価値が同じなら同じ賃金という方向も1つなのだが、そもそも熟練度が足りないとか、相対的にトレーニングの機会が

少ない場合は、スキルを上げるという方向が直接的には考えられる。この非正規労働者のトレーニングという点が、今後の課題になるのではないか。

それについては、雇用保険の2事業のシステムを利用してトレーニングを行っていくということを考えても良いと思う。有期契約やパートもそうだが、非正規労働者のトレーニングへのインセンティブが正社員に比べてなかなかないので、それをどういうふうに誘導していくか。それについては政府の介入も、経済学的にも正当化されるのではないかという感じがするので、それが今後の課題ではないかと思う。

もう一点、先ほど八代会長もおっしゃった、法律で決めてもなかなかその実現が難しい場合があるというお話に関連するが、例えば、11ページの「脱法行為に対する効果的な是正措置の検討」のところで、社会保険未加入の問題について、政府調達に条件にするという手法が述べられている。つまりきちんと社会保険に入っていない企業とか、下請けがその従業員を雇っていない企業については、政府の調達を認めないということである。アメリカなどでは、アフーマティブ・アクションとしてよくやられていることで、別に何らかの強制をすることではなくて、そういう条件がないと政府調達に参加できないということだけなので、1つの新しいルールの実現の仕方かなという感じもしており、例えばこのような仕組みなど、いろいろな点での刑罰と裁判と行政指導以外の手法を、今後更に検討していく必要があると思う。

(八代会長) ありがとうございます。今おっしゃったように、そういう脱法行為をする企業に対しては行政指導、非常に悪い企業に対しては営業停止があるが、ただ、営業停止というと働いている労働者にもかなり影響があるので、なかなか監督官庁はそれを発動できない。行政指導しても言うことを聞かないというときにはなぜもっと罰金というのを使えないのか。1つ悪いことをすると、それに応じて直ちに罰金を適用するようなことができれば、先方はコストがかさむので、なるべく脱法行為をしないというインセンティブが働くはずだと思う。

これを、行政法の方に聞くと、やはり二重処罰というか、刑法との重複のような形になってだめだということを言う。もっと簡単にというか、刑罰とは違う形で、行政処分の対象になれば直ちに罰金を取るとか、そういう仕組みがもっとできないのかなと考えている。ただ、これは労働法というよりも行政法の問題かと思う。

最初の雇用保険2事業の活用というのは、当然対応できるはずだと思うが、活用の仕方が非常に難しく、本当に所得のない人は、訓練期間中の生活補助がないとだめなので、そこはやはり雇用保険給付と一体的に考えなければいけないと思う。その連携と、雇用保険給付となると、今度は従前賃金の一定割合というものが出てきてしまって、本当は雇用保険事業で訓練を受けている人には、ミニマムの生活費を定額で出すというような、そういう仕組みができないものか。それと同時に、それは必ずしも被保険者だけではなくて、むしろ雇用保険と切り離したような形での給付のようなものが、雇用保険事業の中で可能かどうかということ、一種の縦割りのような形になっているので、今の段階ではそれは難しい。本当はそういう議論もきちっとする必要があるかと思う。

今回はネットカフェ難民等の不安定就業者に対して、専ら規制で対応するという考え方はおかしいので、そういう労働市場と生活保護というか、生活保護に行く前のボーダーライン層としての対応をセットで考えなければいけないということを提言している。これはなかなか難しいが、そういうことが必要とされている時期にあるのかなと思う。

(大沢委員) 先ほど山川委員が言われた、非正規労働者へのトレーニングの必要性ということで、私もまさにそのとおりだと思う。今、ワーキングプアの問題が出てきており、そのボーダーラインにいる人たちがどう就労支援することで安定的な雇用に向かって生活ができるようになるかということで生活保護を研究している研究者たちと話をしたところ、ワーキングプアに陥ってしまう、特に母子世帯の場合だと、トレーニングするというのは仕事ができないということとセットになっているとのことであった。そういうときに家族等がいれば、その家族がセーフティーネットとなり、何とか安定的な雇用に行く。でも、そこがない人たちが、あまり守られていない。通常、家族が果たしてきてセーフティーネットを持っていない人たちが増えてきているということに対して、どう対応していくのかという点が重要になってきていると思う。

(八代会長) ありがとうございます。

(井口委員) 先ほど八代会長が、雇用保険の中で将来的に雇用保険の失業給付でカバーできない方に対する仕組みが構想できるとおっしゃったのは、それは私も同じ考えだが、今回の生活保護制度の改革では、本来その部分を分離して、新しい制度として打ち出せないかという思いがある。雇用保険と生活保護の間にもう一つセーフティーネットをつくっておかないといけないということは明らかではないかと思う。

先ほど大沢委員もおっしゃったが、生活保護の発生率については、高齢者が多ければ発生しやすいが、その他、勿論失業率も影響しているが、実は離婚率も影響を及ぼしている。そういう部分は生活保護という仕組みだけではもともと対応できない部分であり、貧困といっても、年齢層別、家族構成別で対応策が本来違ってきてしまう。そういう意味では、更に今度議論がされるならば、今まで自治体が取ってきた対策をフォローした上で、国としての対策が何なのかという議論をする必要がある。

(八代会長) ありがとうございます。そうですね。雇用保険と生活保護の中間的なところも確かにポイントで、今、政府でやっているものとして、一番それに近いのは、長期失業者対策というのを一般会計でやっていることだと思う。これは当然ながら、被保険者以外の人で、しかも就業困難者である。そういうところに対して、ハローワークの外で民間の事業者側に委託して、ハローワークに行けるところまで持って行くということがあるので、これをどういうふうに生かしていくかということであるが、きちっとしたもので対応するとしたときに、どこからお金が出るかという、今言われた雇用保険事業が考えられる

(大沢委員) 私も雇用保険の部会でその話をした時、労働組合も事業主もまずは雇用保険率を下げるべきと主張する。

(八代会長) 何とかそこを考えたいと思いますね。

(大沢委員) 今回、やはり議論になってくるのが、中間的な働き方についてではないかと思う。私はちょっと不安がある。やはりこれによって、正社員と中間的な働き方と非正規という3つの階層が生まれてしまうのではないかという反対意見が必ず出てくるのではないかと思う。

この委員会での提案というのは、そういった働き方を見直し、硬直的な考え方を排除していこうということであって、その背後にある共通ルールというか、雇用保障の在り方とか、均衡処遇の在り方とか、そういうものについては共通原則が労働市場にあって、すべての労働者に適用される共通の原則の下に労働者が守られている。その中で働き方の違いを認める考え方を導入していこうというのが、この中間的な働き方を認めるということの趣旨であるということと言わないと、現行の仕組みを守るために私たちが新たにその中でパッチワークをして、何とか現状のほころびを償おうとしているように見える。目指すべき方向というのはもう少し長期的な視野にあって、共通ルールというのが原則にある中で、働き方の多様性を認めるために中間的な働き方に言及したということをはっきり言わないと、誤解されると思う。

報告書だけを読んだときに、それがはっきり出てきているのかどうか。それを是非、記者会見なりこれから専門調査会の報告書が説明されるときに、はっきり説明していただきたいと思う。

(八代会長) ありがとうございます。

(小林委員) 今の御懸念は、全くそのとおりだと思う。ただ、非正規労働者約1,800万人のうち、1,200万人がパートタイマーである。さまざまなパートタイマーがいるけれども、パートタイマーがここまで増えてきたのは主婦パートという形であり、女性が働いて、結婚して、あるいは出産して、退職して、どうするか。また働こうとした場合、それはパートですよと言われても、パートでいいという時代であったから、パートが増えてくる合理性があったが、でも、その状況はこれから変わってくるのではないかと思う。

辞めたらパートになる現状である。そこからまた再び元の正社員としての自分の仕事に戻るというのは、現実においては不可能に近いところだが、これからは、パートでもいいという女性、あるいはそういう人たちというのは、だんだん減ってくる。もうその時代は終わったと思う。

出産をし、子育てをしなければいけないという状況になったときに、もうこれからはパートではない別のものを用意しなければならない時代に入りつつあると思う。

用意するものは何かというと、自分の意思で、あるいは企業の方でその能力を認めれば、正規のところへ戻れるという高さの労働市場をきちんとつくっておくことである。それがワークしだすと、

恐らく10年後、15年後を見ると、パートが減って、その中間的労働市場が増えるという方向になっていくと考えている。

(八代会長) そうですね。きちんと代替性がないといけないわけですね。

(井口委員) 私もそういう展望を持ちたいなと思うけれども、同時にグローバリゼーションとか、アジアの競争激化ということを見ると、日本企業は特に製造業が今世紀になってから、どんどん派遣利用に転換していった背景としては、例えばアメリカやメキシコなどの非常に人材が安定しない、無技能で、場合によっては英語も話せないというところでも、非正規に近い形で労働者を工場で使いこなしてきたノウハウみたいなものが、逆に日本に輸出された面もあると思う。

ですから、そういう意味では、そういう現場、特に国際競争の激しい分野では、いつでも現場で、ある程度の安い労働力を使わないのであれば、すぐに中国に移転するという恐怖感があると思う。前にお話したかと思うが、先だって長野県の上田市などでも、携帯電話の部品工場がぱっと中国に移転してしまっている。そういうことで人口も減るし、雇用も減ってくるというケースは、今でも起きている。

そういうふうに見ると、先ほど小林委員がおっしゃったような展望を私は持ちたいけれども、なかなかそうならないようなプレッシャーがいつでもかかっている。そういう意味では、依然として格差がある中で、賃金水準の低い者に対してしっかりソーシャルネットワークをかけていくということをしなければいけない。その上で、更に格差が是正できるのであれば、先ほど来お話があったように、財源とか行政のキャパシティビルディングみたいな問題はあがるが、教育訓練とか、人的資本投資という観点から、非正規の人たちがよりいい仕事に就けるための機会や、能力を伸ばす機会という観点から支えていかないと、実際にはなかなか格差は是正できないのかなと思う。

(八代会長) ありがとうございます。国内の労働市場だけではなくて、海外進出でよい雇用機会がどんどん減っているわけですね。ただ、グローバリゼーションというのは、一方的に雇用機会が減るだけではなくて、本当は日本から輸出する産業はむしろ雇用が増えるはずであって、そこがなかなか育たないというのが、1つの大きな日本経済全体の問題で、成長戦略の課題でもあると思う。

やはり、雇用というのは、基本的に経済成長しないと結局増えないわけで、その意味でも、一番問題なのは、やはり成長戦略が十分でないということだと思う。それを妨げているのが、今の労働市場の一種の非効率性ということで、どんどん循環してくると思う。

そういう非常に広い観点から、正規、非正規の格差の問題は考えないといけないということだと思う。

(大沢委員) 私もそう思う。そういうグローバリゼーションの中で成長していくために、やはり非正規も必要であったとしても、必要以上に増やしていくことはよくない。何が非正規労働者を必

要以上に増やしているのかという1つの大きな理由が、やはり雇用形態間における規制の在り方や保護の在り方だと思う。一方が保証されて、一方が保証されていない、あるいは保険において適用が法制化されているところとそうでない雇用形態がある。それが非正規を増やす要因になっているので、共通ルールと申し上げたのは、そういうところの壁をなくしていくという意味である。それが日本の成長を支えると思う。

(八代会長) ありがとうございます。

今の派遣法が間もなく改正されることになると思うが、次の労働法改正の課題というのはどうなるのか。私はやはり、1つは労働契約法だと思う。今、大沢委員が言われた点も含めて、いわゆる労働基準法の最低基準を決める以外のことを労働契約法の中でもきちんと考えていくことだと思うが、今後の改革の在り方は長期的にどうか。

(山川委員) 確かに労働契約法に盛り込まれていない検討課題があり、例えば労使の協議のルールなどであるが、その辺りが抜け落ちているので、そこが1つ。

それから、ここでも種々議論されているが、労働契約法の中にも、抽象的規定として均衡処遇が定められているが、有期契約も派遣も均衡とは具体的に何を指すのかということは、まだ余り見えてきていない。均衡処遇の在り方を広い意味で見えていき、何か機械的にかちっと合わせるルールではなくても、手続規制や説明責任などプロセス面からの均衡の処遇を促進するということがあってもいいのではないかと思う。

(八代会長) やはり実現可能性はともかく、あるべき方向を言う必要があるのではないかと思う。この報告書でも、冒頭にやや挑戦的かもしれないが、非正規が増えたのは、規制緩和ではないということはきちんと書いた。

労働市場改革専門調査会では今までほかでやらないような横断的な問題を次々と議論した。ワークシェアリングの問題、外国人労働者の問題、在宅勤務の問題など。在宅勤務については、後で指針ではあるが、かなりいい指針をつくっていただいたと思っている。

少しずつ現実の行政にある程度使っていただけるような考え方を提示しということで、最後は今回の正規と非正規の壁ということになった。今後ともまた何かの機会があったら、このメンバーでよろしくお願ひしたいと思う。

それでは、本当に長く、2年間にわたってありがとうございました。今後ともよろしくお願ひいたします。