

パネルディスカッション 「働きやすさ、働き方を考える — 規制強化の光と影 —」

》》 パネリスト 《《

| | |
|-----------|--------------------|
| 大 竹 文 雄 氏 | 大阪大学 社会経済研究所 教授 |
| 水 町 勇一郎 氏 | 東京大学 社会科学研究所 教授 |
| 萩 野 勝 彦 氏 | トヨタ自動車株式会社 人事部担当部長 |
| 松 浦 民 恵 | ニッセイ基礎研究所 主任研究員 |

》》 コーディネーター 《《

| | |
|---------|------------------|
| 白 杵 政 治 | ニッセイ基礎研究所 年金研究部長 |
|---------|------------------|

*文中に記載の当日配布資料は、巻末に掲載しております。また、ページ数は資料集のページ数を指します。

論点整理

■**臼杵** ただ今ご紹介いただきました臼杵です。本日は雨の中、私どものシンポジウムにお運びいただきまして、本当にありがとうございます。

また、日ごろより、日本生命、日本生命グループならびにニッセイ基礎研究所へ温かいご支援をいただいておりますことを、高い席から恐縮ではございますが、厚く御礼申し上げます。

さて、シンポジウム後半のパネルディスカッションですが、今、お話もありましたように、民主党政権、特に菅首相が「雇用、雇用」ということを盛んにおっしゃっております。また、北川先生にも前半の基調講演でいろいろと問題提起をいただきましたように、さまざまな場面で、働き方、あるいは雇用というものが非常に議論されていますので、今日はそれについて議論を進めたいと思います。

まず、大阪大学の**大竹先生**から、先生が今年初めに出されました『競争と公平感』というご著書の第3章を、「働きやすさを考える」というテーマでお書きになっています。その中の三つの論点についてお話をいただいて、その後、パネリストの方々とのディスカッションに入りたいと思います。

お手元に資料をお配りしてあるかと思えます。中を開いていただきまして、その1ページの「パネルディスカッション 論点と参考資料」で、今日の三つの論点をご紹介します。一つ目が、「正社員と非正社員の問題をどう解決するか」ということで、リーマンショック以後、派遣の問題や有期雇用をどう扱うかが議論されており、これは民主党にとっても非常に大きなテーマですし、議論が大きく盛り上がっているところですので、まずこれを取り上げていきたいと思えます。

二つ目の論点としては、「長時間労働の何が問題か」ということで、長時間労働が例えば過労死や健康の問題、あるいはサービス残業といったさまざまな問題を引き起こしているといわれています。先ほど北川先生からのお話にありましたように、ワークライフバランス等にも関係してくるということで、この問題を取り上げたいと思っています。

三つ目は、「賃金への規制は何をもたらすか」ということで、最低賃金が特にその象徴かと思えますが、最低賃金の引き上げのような賃金への規制が働き方、あるいは労働市場にどのような影響があるかということでディスカッションをしていきたいと思っています。

最後に、皆さま方からのご質問を取り上げながら、労働市場への規制はどこまで必要かというようなまとめをしていきたいと思っています。

この冊子に、今お話した三つの論点に関する資料があります。その後、仕切り紙がありますが、その後に大竹先生のご講演の資料がありますので、こちらに沿った形で先生からまずお話をいただきたいと思えます。よろしくお願ひします。

1—論点1 正社員と非正社員の問題をどう解決するか

1 | 2008年～2009年の雇用調整の特徴

■**大竹** 大阪大学の**大竹**です。今、**臼杵さん**からご紹介いただきましたとおり、私の話は資料の15ページから始まります。正社員と非正社員、長時間労働、賃金の規制という三つの論点についてお話をさせていただこうと思えます。

ただ、その前に前半の北川さんの話と、私がこれから話すことのかかわりをお話ししたいと思います。北川さんのお話はさすがにすごく面白かったと思います。論理は非常にすっきりして、[技術革新がグローバル化をもたらして、グローバル化が政治の変革を引き起こしている。それが杉の木を育てるような社会から、さなぎから蝶々に変えるような大変革をもたらしているのだ]という議論でした。後半の方で、それが人材育成にもかかわっているのではないかとということでお話を終わられました。

私の最初の二つの論点は、まさにグローバル化や技術革新が働き方に影響していて、正社員と非正社員の問題、あるいは長時間労働の問題を引き起こしているということを議論していきたいです。

最初に正社員と非正社員の話は議論したいのですが、16ページに書いたのは、リーマンショックのころの話です。まだ記憶に新しいかと思いますが、リーマンショック直後の派遣村騒動ということで、非正規社員の雇用調整が非常に大きな問題になりました。このときに、非正規社員は問題ではないかというような議論がありましたが、なぜそういうことが起こったかということを中心に整理しています。

もちろん一番大きな原因は、リーマンショックの景気変動が非常に大きかったということです。二つ目に大事なことは、非正規社員の比率が既にかなり大きくなっていったというのが背景にあって、その下で大きなショックが起こったので、非正規社員を中心に雇用調整が行われたということになります。これは極端な話をすると、経営者も労働組合の人たちも、万一のことが起こったら非正規社員で調整できるように非正規社員を増やしていた、その裏返しのことだけとだけ言えるかもしれません。

その状況を図1に表しています。非正規社員の数は90年代から継続的にずっと増えていたということが分かります。

非正規社員はもともと多かったのですが、リーマンショックのときに、なぜあんなに大きな社会問題になったのかということをお話ししたいと思います。それが端的に示されているのが、17ページの図2と図3です。

もともと非正規社員は女性労働者の中では非常に高い比率を占めていました。それが図3に書いてあります。各年齢別にももともと高かったのがさらに高くなってきたということが分かります。ところが、大きな質的な変化があったのが、図2です。これは男性の非正規雇用者の比率です。95年辺り、90年代半ば以降、特に若い人たち、それから2000年代に入ってそれ以外の年齢層の男性で非正規の人たちが急激に増えてきました。もともと男性はほとんど正社員ということが90年代半ばまで言えましたが、それが変わった。男性の非正規化が起こってきて、家計を担うような人たちが非正規労働者になってきました。ですから、職を失ったときに非常に大きな社会問題になったというのが、リーマンショック以降に顕在化したと思っています。

2 | 技術革新・グローバル化と女性

では、なぜそういうことが起こってきたのかというと、これが北川さんの話とつながることですが、技術革新やグローバル化が背景にあるということです。産業構造もそうですが、体力が要るような仕

事から、対人能力、あるいはアイデア、分析能力といったようなものを必要とする仕事が日本でどんどん増えてきました。これはなぜ増えてきたかという点、コンピュータに代替できないような仕事、コンピュータが苦手な仕事を人がするようになってきたということで、仕事の中身が過去20年間で大幅に変わってきました。そうすると、もともと体力が要る仕事で男性の有利さがあったのですが、それを失っていったというのが、先ほどの男性の非正規がどんどん増えてきたということの背景にあります。

では、単に非正規が増えてきただけではないということで、18ページの図4をご覧ください。これは男性の中で働いている人たちの比率です。男性は大体25～54歳層までは、95年以前は95%の人たちが働いていましたが、最近ではそれが減ってきています。特に若い22～34歳層というのは1割の人たちが働かなくなっているというような大きな変化があります。

それでは、失業や無職の人たちが世の中全体で増えているのであれば女性もそうになっているはずですが、図5を見ていただくと、女性にはそういうことはありません。景気変動の波はありますが、基本的には働いている人たちの比率はどんどん増えてきています。ですから、仕事の中身がもともと男性に有利だったのが、その有利さが減ってきたということがここでも分かるかと思います。そういうことが非正規雇用の背景にもあります。

ところが、リーマンショックのときに大きな批判が出たのは、「このような非正規社員が増えてきたということは、小泉改革による規制緩和のせいだ」ということで、だから「規制を強化しろ」という議論が盛んになりました。今の政府の改革もそちら側に続いています。もし規制改革が問題だとすると、日本だけでそういうことが起こっているという形になりますが、そんなことはなくて、原因がグローバル化や技術革新であるので世界中で起こっています。その対応の仕方が国によって随分違います。アメリカのように、かなり多くの労働者の雇用が不安定化するという対応の仕方もあれば、日本のように、ある程度全員が不安定化しましたが、非正規雇用に集中化したという対応の仕方もあると思います。

3 | 解雇規制と非正規雇用

派遣は非常に不安定な仕事で、派遣を自由化したことが非正規雇用問題をもたらしたのだという議論があります。これについては、理論的には二つの立場があります。一つは、派遣は失業しているよりも早く仕事に就けて、仕事によって技術を身に付けて直接雇用につながるという考え方です。一方、派遣会社も労働者もそういう訓練をしないために、実はずっと派遣のままとどまって、不安定な職のまま居続けるという可能性を問題視する考え方もあります。

これについてはどちらだということとははっきりしません。いろいろな国の研究がありますが、はっきりしません。その理由は、派遣の背景にある直接雇用の規制がどのくらいであるかということによります。一度雇ったら雇用調整がしにくいという規制の下での派遣労働であれば、直接雇用に変えるというインセンティブが企業には全く無く、派遣はデッドエンドジョブということで、そのまま生涯派遣という形になりがちです。

一方、企業が派遣の人を直接雇用しやすい規制環境であれば、安定雇用につながる可能性があるということです。直接雇用、正規社員の人たちの解雇規制と、そうでない人たちの規制の仕方が非常に

違うという場合に、安定的な一部の人たちと不安定な人たちというのが増えてくるという二極化の現象が強くなります。

では、昔からそういう規制があったではないかということがあるかと思います。判例による規制というのは、随分昔から出てきていますが、インフレの時代にはあまり大きな問題になりませんでした。どうしてかという、賃上げをしなければ実質賃金が下がっていきます。ですから、雇用調整をしないで賃金調整がやりやすかった。ところが今、デフレ、あるいはゼロインフレという下で賃下げをするのが非常に難しいというときには解雇が起りやすくなってきます。解雇が起りやすくなってきたときに解雇規制があると大きな問題を引き起こすということになります。

4 | 政策の方向

方向性として提案させていただいているのは、21ページの下に書いたものです。今のような二極化した、非常に雇用調整がしやすい労働者とそうでない人たちというように分かれたものと、中間的な雇用契約をもう少し増やしていったらどうかということです。一つは、雇用契約の期間を5年、あるいは10年と長期化するということです。これは後からパネルの方がほかの提案をされるかと思います。

もう一つ提案しているのは、22ページになりますが、判例で、非正規社員を解雇してからでないと正社員の雇用調整ができないとなっています。それが正社員の賃金を抑制する、賃金調整をするという余地を小さくしている可能性があります。正社員の雇用調整もできない、あるいは賃金調整ができないのであれば、税率で調整するというような政策も一つの案ではないかと思っています。

2——長時間労働の何が問題か？

今、正社員と非正規の二極化ということをお話ししました。正社員は、単に雇用が安定している、楽をしているというだけではなくて、このせいで長時間労働に苦しんでいる人たちが非常に多いという意味の二極化も発生しています。

23ページの図6は週60時間以上働いている人たちの比率です。90年以前は、労働基準法が違ったので、週60時間以上働いている人たちの比率が高かったのですが、それ以降下がって、それから90年代後半に上がって、それから最近の時点で少し低下傾向があります。しかし、15~20%ぐらいの間で長時間労働の人たちがいるというのも事実です。

この背景には、技術革新や働き方、グローバル化ということがあるかと思います。時間管理が比較的容易なブルーカラーの労働者の比率が減ってきて、時間管理が難しいサービス、あるいは管理職といったホワイトカラーの労働者の比率が増えてきたということがあるかと思います。

1 | なぜ長時間労働が問題になってきたのか

では、長時間労働は一体何で問題なのかということとその次に議論したいと思います。長時間労働はしたい人が勝手にするのだから何も問題ないというのが一つの立場になります。それはそのとおりで、例えばサービス残業をして一生懸命働いてくれる人がいたら、会社にとってはいいことですし、本人も喜んで働いているのであれば、何も問題はありません。

問題となるのは、迷惑を被る人たちがいる場合です。もちろん本人も知らずに健康を害するという問題もあります。これは自業自得と言えば自業自得になります。迷惑を掛けるというのは、それが社会保険料医療費を通じてほかの人に迷惑を掛ける、あるいは企業の生産性を結果的に引き下げてしまうという形があるわけです。働き中毒になって、他人に迷惑を掛けてしまうという場合には、何とかしなければいけません。職場に対しても、例えば働きすぎて病気になってしまうというのもその一つです。もう一つは、上司がワーカホリックになって長時間労働をするので、部下が休めないということになって、大きな問題になります。あるいは、家庭の問題というのも問題になってくるわけです。

2 | 長時間労働への対策

これに対する対応はどうしたらいいかということで、なぜ中毒になりやすい人がいるかということいろいろと調べてみると、一つは先延ばし傾向がある人だということが分かりました。結局、仕事を職務時間中にきっちりやらないで、残業時間中にやってしまうという人たちがいる、そういうタイプの人は、そうするだけでなく仕事をだらだらとやり続ける傾向があるというのが私の研究で分かってきたことです。

そうすると、対策によって生産性を高める可能性があります。残業を規制して生産性が上がる可能性があるかと私自身が最初思っていました、どうも定時の就業時間中に仕事をしないで残業をしている人たちがかなりの層いるとすると、そして、それが仕事中毒への入り口になってくるということであれば、残業をしないことを前提とするような会社の仕組みを設定すると生産性も上がる可能性が随分あると考えています。

3—賃金への規制は何をもたらすか

最後の点ですが、賃金規制について簡単にお話ししたいと思います。民主党政権は最低賃金を800円に、長期的には1,000円にまでしたいということをマニフェストに掲げていました。

これは経済学者から見ると二つの考え方があります。一つは、労働市場が非常に競争的な場合です。仕事を辞めても、すぐに次の仕事が見つかるというような状況だと、最低賃金というのは二つの可能性しかなくて、無用の長物か、あるいは悪影響を与えるかのどちらかになります。マーケットの賃金よりも安い場合には、最低賃金は何も影響しません。しかし、市場賃金よりも高い最低賃金を設定した途端に失業が発生するということになります。

そうでない可能性というのもあります。それは28ページの一番下に「買手独占」と書きました。そのとき何が起こるか。そういう場合には企業側に一種の独占力が発生します。労働者にとって次の仕事を見つけるのが難しいという状態があれば、企業側に独占力ができて、労働者の足元を見ることができません。そういう場合には最低賃金を引き上げることで雇用が失われぬというケースも出てくるというのが、経済学の標準的な考え方です。

実際どちらが大事なのかということについていろいろな実証研究があります。はっきりとは決着していませんが、どちらかと言えば悪影響の方が多いだろうというのが大体の結論になっています。それが29ページの上の方に書いてあります。日本の研究ということでグラフを書いています、基本的

には最低賃金のところで雇用が失われているということがきれいに見えるグラフがあります。これは時間がないので飛ばします。

1 | 最低賃金引き上げについて -

最後に、31ページですが、要するに最低賃金というのは政治家には非常に好まれます。なぜかというと、財政支出を伴わない政策だからです。貧困対策として財政支出が要らない政策なので、財源を手当てしると財務省からいわれない政策です。ですから、財務省も賛成しやすい。しかし、逆に言うと、それは短期的に見えることで、失業が増えれば結果的には財政支出を増やしてしまいます。むしろ貧困対策としては、ターゲットとなるような貧困者に直接効くような政策の方が望ましいというのが経済学者の標準的な答えだと思います。もちろん企業側の独占力が非常に強い場合には有効になるケースもありますが、非常に例外的だろうと思います。

ちょっと時間を超過してしまったかもしれませんが、私から問題提起をさせていただきました。ご清聴ありがとうございました。

■白杵 ありがとうございます。それでは、パネルディスカッションに移りたいと思います。恐縮ですが、以降は、「先生」や「様」ではなくて、「さん」と呼ばさせていただきます。

今、大竹さんから三つの論点についてプレゼンテーションをいただきましたが、まずこれについてパネリストの方々から、賛成、反対、あるいは自分はこう考えるということを書いていただいて、また、それに対して大竹さんからコメントをいただくという方法で進めたいと思います。

三つの論点のうち、まず正規・非正規をどう扱うか、どのように考えていけばいいかということを取り上げたいと思います。

それでは、水町さんから簡単にコメントをいただければと思います。

4—パネリストからのコメント

1 | 労働法学の観点から 水町 勇一郎 氏

■水町 私は労働法を研究しておりまして、大竹先生は労働経済学ということで、私は大竹先生の労働経済学が非常に大好きで、ファンの一人ですが、今日は主催者の側からシンポを盛り上げるために、なるべく批判的なところをつまみ食いをしながら話してくれというお話でしたので、若干失礼なところもあるかもしれませんが。時間も限られていますので、特にここは労働法学の観点からすると、どうかかなと思う点だけお話しさせていただきたいと思います。

大竹先生のおっしゃった正規・非正規問題について、雇用の二極化が起こっていて、そのアンバランスが今問題なのでどうにかしなければいけないという問題認識についてはおおむね共感しますが、大竹先生のおっしゃっている対策についてはやや疑問があります。

大竹先生の資料21ページ（スライド13）や、22ページ（スライド14）に具体的な政策の方向性が挙げられています。一つは、中間的な雇用契約と言われた5年の任期付き雇用や10年の任期付き雇用というのは、導入するとちょっと問題ではないか。第一に、5年とか10年たったときに副作用が生じる。

5年たって、ようやく育って、その人も働きたいのに、5年という期間が来たから切らなければいけない、切りたくないのに切らなければいけないという副作用が生じます。これは10年にしても同じだと思いますが、そういうことが生じる可能性があります。

第二に、期間の定めのある契約をすると、その期間中、解雇がしにくい。法的に言うと、やむを得ない理由がなければ解雇できない。期間を約束しているのに、その期間中はちゃんと最後まで雇いなさいという要請がかかって、通常の解雇権濫用法理より解雇が難しいということになってしまいます。ですから、企業としては使いにくいものになるのではないかと。

もう一つ、22ページ（スライド14）のところで、非正規を整理する場合に、その前提として例えば正社員の労務費削減や正社員も一定程度削減するというように、正社員も調整の対象としているのであれば、その上で非正社員を調整していいというルールを作った方がいいのではないかとのご提言があります。確かに正規と非正規のバランスを取り直すという点では望ましい方法かもしれませんが、これがまたステレオタイプ化して硬直化してしまうと、実態と合わなくなってしまいます。非正規を切りたいのであれば、ちょっとだけ正規にも我慢してもらって、正規をちょっと削れば、非正規はどんどん切ってもいいというように、形式に従ったルールを作ると、形式的な対応でその中身や背景にあるものを考えないという行動につながりかねないので、ステレオタイプにつながるような形でルールを作るのは好ましくないのではないかと思います。

私自身の代案は、解雇・雇止めルールそのものを見直すということが大切なのではないかとこのことです。ここで大切なことは、必要以上の整理はさせない。本当は切る必要はないのだけれども、3年が来たから切ってしまうでしょう。そして、切ってまた新しい人を雇いましょうという不必要なことはしない。しかし、必要に迫られて整理をしなければいけないのであれば、必要に迫られる限りで解雇・雇止めをすることを認める。ただし、それは公正な形で行わなければならないというルールにすることが必要なのではないかと。

具体的には、今言われているような整理解雇の4要素というものを例えば①②③④のような形（33ページ）で組み換えることが必要ではないかと思いますが、細かい点は省略します。ある意味で、実態に即した公正な解雇ルールを定めていくことが重要なのではないかとということが1点です。

もう一つ、不安定層、短期雇用の層というのは、企業として、どうせ短期で辞めていくので、訓練をしてもコストを回収できません。ということで、企業に任せておくと訓練がなされにくい短期労働者、不安定層にも職業訓練をして能力の底上げを図っていくための方策として、短期労働者の職業訓練について政策的なインセンティブを与えて、企業が計画的に訓練を行うよう促すべきなのではないか。その一つの方法として、ここでは企業に、例えば短時間や有期、派遣労働者の職業訓練の行動計画を作らせて、計画に沿って訓練をしたらその人たちの定着率が上がったとか、失業したとしても再就職率が上がったというような失業リスクが下がったという結果が出た場合には、社会全体としての失業リスクを引き下げたという効果が出ていますから、企業が負担する雇用保険の保険料を大きく引き下げることでインセンティブを与えながら、政策的に短期労働者の職業訓練を促していくという方策も併せて検討すべきなのではないかと思えます。

■白杵 ありがとうございます。申し遅れましたが、今の水町さんのコメントは、資料の33ページに付いています。荻野さんと松浦さんのご意見についてもその後の方に付けていますので、適宜ご参照

いただければと思います。

それでは、荻野さんから、今の水町さんのコメントを含めてでも結構ですし、先ほどの大竹先生のプレゼンに対するコメントをいただければと思います。よろしくお願いします。

2 | 企業の観点から 荻野 勝彦 氏

■荻野 荻野です。私も水町先生と同様に、大竹先生の議論には大筋では大変賛同するところが多いですが、ディスカッションということで、以下、水町先生と同文でございます。

資料35ページからご覧ください。まず、一つ議論の前提として、大竹先生は先ほど雇用の問題と、労働時間の問題と、賃金の問題ということで、いわばわれわれにとって非常に代表的な三つの労働条件についてお話をされました。往々にしてこういう場では、それぞれが独立したものとして扱われやすいですが、実務の現場で行くと、それは基本的に一つの労働条件のパッケージであって、個別に取り出してどうこうというのは実態にはあまりなじまない。定年までの雇用を保障し、一定水準の賃金、それから労働時間等を提供することによって、35ページの下段に書いたような大きな貢献を引き出しているということで、これはいわば俗っぽい言い方をすれば、取引であり約束ですから、約束を企業の側が好都合に一方的に破ることについては、一定の法的な保護があることは当然だろうと思っています。

大竹先生は、今般の非正規雇用を中心とした労働調整について、あれは大企業と労働組合の本音だとか、何か悪いことをしたようにおっしゃいましたが、組合がどう考えているかは分かりませんが、企業としてみれば、あれは本音だけでなく建前においてもそうだったと私は思っています。それが1995年に日経連が出した『新時代の「日本的経営」』に出ている自社型雇用ポートフォリオの考え方です。

36ページ上段に、これは業界では結構有名な絵ですが、概念図を示しました。日経連は、ここで長期継続雇用を引き続き基本とすると、1995年の段階ではっきり明言しています。それが長期蓄積能力活用型です。そのほかに、ただしそのような中で、雇用量を適正に調整するために雇用柔軟型が必要となるということで、現状の非正規労働の典型的なものがこれに当たると思います。それから、高度専門能力活用型は、例えば技術者の派遣や今でいえばIT関係のインディペンデント・コントラクターに近いような、本当に高度な技術を売り物にして企業を渡り歩くタイプの人を想定していました。

特にご注目いただきたいのは、この三つの四角はお互いに相当に重なり合っているということです。つまり、この間に行き来があるということが想定されていたわけです。ところが、実際に1995年以降、現在に至るまで労働市場がどうなったかという、下に書いてあるように、雇用柔軟型からほかの二つの形態への移行が非常に起こりにくいという状況です。端的に雇用柔軟型の人がスキルを伸ばしてより付加価値の高い仕事に就いて労働条件を良くしていくという道筋がなかなか見出しにくいという状況にあったかと思っています。

それから37ページの上段ですが、その大きな理由は、非正規労働者の勤続が短いということです。これは松浦先生をはじめとする多くの研究者の方が、この間、非正規労働の研究を随分されまして、やはり勤続期間の長い非正社員ほど賃金が高いとか、あるいは正社員に登用されることが多いといったことが明らかになってきています。これは結局、企業としてみれば、長く勤める人に対しては教育

訓練も行うし、より難しい仕事にだんだん就けていって戦力にしていく。ところが、2年や3年で辞めてしまうだろうと思っていると、なかなかそういうことにならずに、比較的技能の低い仕事に固定されがちになります。

現在、残念ながら、大竹先生が最初にご指摘されたように、労働法制のあり方がこのような二極化を招きやすい、非正社員の勤続を短期にしやすい法制になっています。従って、そのところをあらためて、一つは非正規労働者が同じ会社にずっと長く勤められるようにしていくような法律の見直し、もう一つは、非正規労働者、特に雇用柔軟型の方が高度専門能力や長期蓄積能力の方に移りやすくなるように、その中間的な形態ということで、そこに幾つか書きましたが、雇用期間の定めはないけれども、現在の正社員ほどには働き方も雇用保障も拘束的ではないといったものを準備していくということが対策として必要ではないかと考えているところです。

■臼杵 ありがとうございます。それでは、松浦さんお願いします。

3 | 研究者の観点から 松浦 民恵

■松浦 ニッセイ基礎研究所の松浦です。どうぞよろしくお願いいいたします。お三方のご議論に、私からも若干補足させていただきます。正社員であれば終身雇用、年功序列に代表される日本的雇用システムが適用されてきたようにいわれることが少なくありませんが、そのような正社員が世の中にどれぐらいいるのかということをいつも考えます。昔の女性正社員や中小企業の正社員は、実はさほど年功序列でもなく、終身雇用でもありませんでした。ですから、終身雇用や年功序列が適用されてきた人たちというのは、実は世の中の一握り、すなわち大企業の男性正社員だと考えると、今でも雇用者全体の2割を切るのではないかと思います。正社員といっても、大多数の人たちは雇用が十分に保証されているわけではなく、賃金が順当に上がっていくわけでもないのです。

一方、非正社員はというと、最近マスコミで派遣社員がよく取り上げられますが、派遣社員は雇用者の約2%、100万人にすぎません。派遣社員は、最近マスコミでは非正社員問題の代表のように取り上げられていますが、2%しかいない働き方なのだと頭を隅に入れながら議論していただかないと、政策の方向性を間違えることになるかと懸念しています。

そのような現状を踏まえた上で、派遣社員のキャリア形成について幾つか調査、研究をしてきた立場から、非正社員問題に対する考えを述べさせていただきます。派遣を含めた非正社員という働き方そのものが「悪」なのではなく、荻野先生もおっしゃったように、能力開発やキャリア形成の支援を十分に受けられないこと、キャリア形成や能力開発をしても労働条件の向上につながらないことこそが問題の本質です。派遣という働き方が「悪」だから正社員にすべきだというのは、議論の本質としてずれているのではないかと考えています。

派遣社員がキャリアをつないでいくためにはどうすればよいか、これまでの研究から明らかにされてきたことを紹介させていただきます。まず、将来のキャリアをどうしていくかということ、本人、派遣会社の双方が早くから中長期的に考えなくてははいけません。たとえば、愛想が良くて、派遣先の指示通りに働く人は派遣先から評判が良く、切れ目なく派遣の依頼が来るわけですが、そういう人に限って30代に入ってくるとキャリア形成に行き詰まるのが少なくありません。このように、同じ仕事を繰り返すだけでスキルが十分に上がらなければ、時給も上がりません。そうではなくて、一般事務

からだんだんスキルを上げて、経理や秘書などいろいろな仕事経験を通じて専門性を高めていく努力をしなければ、中長期的なキャリアが形成されないことを、本人が意識することはもちろん、派遣会社も早くから派遣社員にカウンセリングをするなどして教育しなければいけません。また、たとえばせっかく派遣社員が証券外務員の資格を取っても、派遣の依頼がなければ結局資格を生かせない別の仕事に就くことになってしまいます。キャリア形成とジョブ・マッチングをうまく連動させることも、キャリア形成の重要なポイントになります。

次に、派遣社員についてよく指摘されるのが、派遣先や派遣会社による教育が十分ではないということです。派遣先が教育しないという問題については、冒頭、大竹先生がおっしゃった5年、10年というように、派遣先で働ける期間を延ばせば、派遣先が教育をするインセンティブになるのではないかと思います。一方、派遣会社が派遣社員に教育するうえでネックとなっているのは複数登録です。つまり、派遣社員はいろいろな派遣会社に登録するため、特定の派遣会社が一生懸命教育したからといってそこから派遣されるとは限らず、教育コストの効率が悪いので、なかなか教育が進まないわけです。この問題は、派遣会社による教育を促す何らかの仕組みを作らなければ解決できません。いろいろな案がありますが、私は、日本の派遣会社は事業者数が非常に多いので、認可をもっと厳しくして、認可基準の中に、例えば派遣社員の教育に一定のコストを負担するという条件を付すなどしてはどうかと考えています。

最後に、これはほかの流動的の働き方のキャリア形成に共通する問題かもしれませんが、派遣労働が世の中で正当に評価されていないことは問題だと思っています。私は数多くの派遣社員にインタビュー調査やアンケート調査をしてきましたが、非常に意欲が高く、一生懸命働いている人たちがたくさんいます。しかしながら、彼・彼女らが正社員になろうと就職活動をして、新入社員と同じ条件でしか採用されないケースが少なくありません。これは、派遣としてのキャリアが認められていないということです。このように、流動的な働き方に対する正当な評価が、世の中でまだまだ確立していないというのが、非常に大きな問題ではないかと思っています。

■臼杵 ありがとうございます。非常に多様な論点が出てきたかとは思いますが、ここで大竹さんから、皆さんの意見について、またコメントをいただければと思います。お願いします。

5—パネリストの意見に対するコメント

1 | 水町氏へのコメント

■大竹 ありがとうございます。どのコメントも聞けば「なるほど」と思います。しかし、それだと議論になりません。順番にお答えいたします。水町さんが最初におっしゃったのは任期付き雇用に関する問題があるだろうということです。今でも雇い止めについて、5年以上非正規の人を雇用継続すると雇い止めが難しくなるとか、それは3年ではないかなど、いろいろな議論があります。そうすると、5年だと思ったところは5年以下で継続雇用をやめて、3年だと思っている人たちは2年10カ月とか11カ月で雇い止めをするということが起こっています。それと同じことが起こるのではないかとのご批判だったと思います。

ただ、雇い止めの話と違って、再契約を自由にすればこの問題は別に生じないような気もします。

今の非正規か正規かという二つの選択肢しかないよりは選択肢が増えた方がいい。選択肢の増え方というのは、荻野さんからご提案いただいたように、期間だけでなくいろいろなタイプの従業員、労働契約をもう少し自由化すればいいと。私の提案はその中の一つであると思っています。その意味で、荻野さんの提案はそのとおりだと思いました。

それから、私が発想を転換するような提案をしたのが、非正社員を雇用調整するときに、正社員も負担をするという今の整理解雇と逆のルールです。これはそのままやれという意味ではなくて、ちょっと発想を転換しないと、非正社員にすべてを負わせるという二極化が解決しないのではないかという一つのアイデアです。もちろんそれだと、またいろいろな問題が起こってくる可能性があるというのはおっしゃるとおりだと思います。ただ、私が言いたかったのは、十分ご理解いただいていると思いますが、正社員も賃金調整がもう少しできるようなインセンティブをどうやってもたらすかということを考えていくべきだろうと思います。

非正社員と正社員という、働いている人の間の負担問題に焦点を絞りましたが、日本にはもう一つ年金受給者という大きな集団があります。労働者が大きく負担のしわ寄せを受けるといえるときに、年金はそのままがいいのかという問題もあるかと思っています。ですから、例えば失業率が高くなったら年金引き下げをするというような形で負担をみんなで背負うということにも広げていくというのがあるかもしれないと思っています。

それから、水町さんがおっしゃった解雇ルールの提案ですが、いろいろなことを考えて、今の4要件よりは緩くして要素という形で機動的に考えようという提案だったと思います。これも自由度が増すというのはいいのですが、先ほどの雇止め法理についてもいろいろな企業でいろいろな対応の仕方ができるように、すごく慎重な企業は雇止め法理を、3年以上同じ人を雇ったら駄目だと考えていますし、5年以上と考えているところもあってばらばらになってきます。このようにいろいろなことを考えて裁判所が決める、判断するということになれば、保守的に実務を動かす人というのは、そうでないことを狙ったとしても、結局非常に厳しい雇用調整のルールになっているかもしれないということが若干危惧されます。

それからもう一つ、不安定層の職業能力を底上げしたところは保険料を下げるという提案をされました。これもそうかもしれませんが、伝統的には多分逆のメカニズムで、ペナルティで失業をたくさん出したところは保険料を引き上げるということはアメリカでも行われています。そういう方向の方が実務上はやりやすいのではないかと思います。

2 | 荻野氏へのコメント

それから、荻野さんのおっしゃった点については、あまりはっきりはおっしゃらなかったのですが、「長期雇用正社員の解雇規制緩和は不要」ということです。私はいろいろなタイプの人を増やせというわけで、それを禁止しろという話ではありません。企業がそういう契約をちゃんと守る、解雇しないということを守った上で雇うというグループの人たちが当然いていいと思います。今は、それか非常に不安定な人かという二極化しかないので、その間をもう少し増やしていったらどうかということで、基本的には同じ考えかなと思いました。

それから、いろいろなご提案はそのとおりだと、先ほど申し上げたとおりです。

3 | 松浦氏へのコメント

松浦さんからのご指摘は、そのとおりだと思うところが多かったです。例えば、正社員と非正社員というけれども、本当の意味で典型的な正社員は少しではないかという話ですが、それはそのとおりだろうと思います。ただ、問題は、そういう人たちを前提に労働法の判例というのは決められていて、そういう人たちでない労働者ばかりがいるにもかかわらず、それを守らなければいけないというところがあります。一方、それを全く無視している企業経営者もたくさんいるということで、建前と実態は随分乖離しているというのはそのとおりだと思います。

それから、1点だけ追加したいのですが、非正規の問題といっても誰かが雇用調整の負担を引き受けなければいけないのではないかということです。それはそのとおりですが、経済学者から言えば、それは結局賃金で調整したらいい。ですから、賃金調整をし易いような仕組みをどうやって作るかということが私の提案したいことだと思っております。

■臼杵 ありがとうございます。お三方から付け加えること、あるいは、いやちょっと違うというようなことがありましたら、いかがでしょうか。

■大竹 私から荻野さんに1点だけ伺いたいのですが、皆さんの今のお話はかなり共通しているところがあって、日本の中で正社員とそれ以外の二つしかない。二極化という中で、その両者に非常に差がある。ですから、もう少し正社員を柔軟にするとともに非正社員の方でもいろいろな雇用形態、あるいは保護を少し強めるというようなことで両方を近づけていく、あるいは多様化していくということではないかと理解しました。その中で、荻野さんが37ページで、多様な中間形態ということで、いろいろご提案されていますが、実際に企業から、こういうキャリアの人に対して、先ほどから出ている訓練やキャリアアップというものをうまく提供できるのかどうか、あるいは逆に、従来の正社員ではなく、若干不安定になってきますが、本人たちがこういう契約について、自分をキャリアアップしていこうというインセンティブがあるかどうかということをお伺いしたいのですが。

■荻野 例えば、勤務地限定というものを一つ提案させていただいています。これは具体的には、例えばスーパーマーケットの売り場係といった方に結構適切ではないかと思っています。

というのは、これはスーパーマーケット業界の人に聞いた話なので私が本当かどうかの保証はできませんが、大手スーパーでは、基本的に売り場で働いておられるパートさんは有期契約雇用で、契約更新を繰り返して、あの業界だと10年とか15年とかあるらしいですが、基本的には1回目の更新が終わった2回目以降は、企業側から雇い止めをするということは念頭に置いていないという話を聞いたことがあります。ですから、最初の1回目はトライアルのような感じで、その先は基本的に雇い止めはしないと。ご本人はもちろんいつでも辞めることができます。

では、なぜ期間の定めのない雇用にしないのかといたら、理由は二つあって、一つはお互いに毎年働く時間や仕事の中身などを見直すニーズがあるということで、そこはコミュニケーションを良くして毎年相談しようということがあります。

もう一つは、どうしても店を畳まなくてはいけないということになったときに、期間いっぱい働いて、期間の来た方からだんだん辞めていっていただくということをしたと。こうしたニーズについては、この勤務地限定無期契約というのは非常に有効な形だと思います。逆にそういう人たちは、自

分もその土地を離れて働くつもりはないわけですから、むしろ意に沿わない転勤を命じられない分だけかえっていいかもしれないということもあります。皆さんご承知のとおり、大手流通はパートタイマーの方にも非常に教育訓練をされていますが、そういったインセンティブも働くだらうと思います。

職種限定などもある意味類似のことが起こり得ると思います。そのような中で、いろいろなことが許されれば有効に使っていかうという工夫を企業はするだらうと思います。

6—論点2 長時間労働の何が問題か

■臼杵 ありがとうございます。それでは、2番目の論点に移りたいと思います。2番目は、長時間労働の何が問題かということです。これについては、まず荻野さんから大竹先生のプレゼンテーションに対するコメントをお願いしたいと思います。

1 | 新たな規制検討の必要性

■荻野 水町さんからだと思っていたので、準備ができていませんが。大竹先生から、先延ばしをする人は長時間労働になりがちだということがありました。そうなのかなと思うところもなきにしもあらずでした。私自身も放っておくと結構長時間労働をしがちなところがあります。これは何ゆえに起こるかという、上司からは100やっておけと言われる。ところが、やっているうちに興が乗ってきて、だんだん120、130、150ぐらいまでやってみたくなるということがあります。それは当然自分の興味関心、自分自身の能力が上がるということもありますし、あるいは、そうやって能力が上がっていいところを見せれば、当然労働条件というのは割増賃金だけではないので、賃金以外のところで次の賞与がちょっと上がるのではないかということも考える。私のような者でもそうなので、例えば技術者の方などでは、せっかく会社を買ってくれた何億円もするようなすごい実験設備があって、やりたいことはいっぱいあるわけで、長時間労働になることがあります。そうなったときに、「でも、おまえは残業はこれだけしかできないよ」と言われてしまうと、そこで泣く泣く帰るか、あるいは、残業代など要らないから僕はこれがやりたいというのがあるのか、そういうところがあるかと思いません。

そういったところから長時間労働というものが出てくることもあるのかなと。もちろんそれがすべてではなくて、人が足りないとか、仕事が多すぎるということの方がむしろ多いのかもしれませんが、そういったところから出てくる長時間労働というのものもあるのだらうと思います。もちろんそのような人たちでも、体を壊すまで働かれてしまうと周りが迷惑ですからそれはやめさせなくてはいけないと思いますが、そこまで行かないのであれば、残業の予算制約なしに少し自由に働かせてやってもいいのではないかという労働者が結構いるだらうと思います。

37ページの下段に、そのような人たちのためには、今の労働時間法制というのは結構じゃまだということを書きました。38ページの上に書いたように、そのような人たちのためにホワイトカラーエグゼンプションという制度を入れようという話が一時期大変盛り上がりました。実現しかけたのですが、最後の最後になって政治的ないろいろな要請でなくなったということがありました。大変残念だと思っておりまして、これについては、今後ぜひ実現を図ってほしいと思っています。

その中で、これは大竹先生のお話からはちょっと脱線しますが、労働時間もホワイトカラーについては、先ほど申し上げたように、非常に分かりにくくなっているのではないかと、労働時間をどのように考えるかということも、これからぜひ水町先生など法律の先生方により良い法制度のできるような労働時間の考え方をご検討願えればと思っています。

■臼杵 ありがとうございます。それでは、松浦さんお願いします。

2 | 一定の長時間労働規制の必要性

■松浦 長時間労働規制については、荻野先生と微妙に意見が違いかもかもしれません。荻野先生が例示で出されたような方々は、非常に裁量性も高く、ホワイトカラーエグゼンプションもなじむ人たちではないかと思いますが、世の中一般のサラリーマンは、管理職でもそんなに裁量や権限がある働き方ができているのか、という点は疑問です。ホワイトカラーエグゼンプションのような仕組みを入れるとしたら、よほど整備された規制とセットでなければ難しいのではないかと印象を持っています。

大竹先生は、本人が好きで働いていて周りにマイナスの外部性を及ぼしていなければ、長時間労働でもよいのではないかというご意見をお持ちかと理解しましたが、実際職場で特定の方がマイナスの外部性を及ぼしているかどうかについて、認識を共有するのは難しいのではないかと思います。どここの企業にもある例かもしれませんが、「僕は接待で毎日6時に会社を出なくてはいけない。だからなかなか時間が取れないけれども、毎朝早起きして7時に会社に来るから、何か質問がある場合にはその時間に遠慮なくしてくれたまえ」という管理職がいる職場は、大概全員7時に出勤しているのではないのでしょうか。管理職本人に悪気はなく、マイナスの外部性を及ぼしている認識もないでしょうし、管理職が周りの方々に「君、なんで7時に来てるんだね」と聞いたとしても、周りは「いや、僕も仕事がありますから」と、実は我慢して7時に出勤してくるわけです。現場というのはそのような「おもんばかり」の世界で成り立っていて、管理職がマイナスの外部性を発していたとしても、それを表面化させ、是正するのは難しいと思います。さらに、たとえば7時に出勤をして一緒に会議をするなど、管理職の習慣がワークルールとして組み込まれてしまうと、特に子育て中の人などは、ワークライフバランスが阻害され、生産性が低下することが懸念されます。こういうことから、私は一定の長時間労働規制は必要ではないかと考えています。

もう一つ、基調講演での北川先生のお話にありましたグローバル化という視点から、長時間労働について考えてみたいと思います。たとえば中国の件費は日本の約10分の1です。現実にはあり得ない想定ですが、寝る時間を全部サービス残業に充てて今の2倍働いたとしても、コスト効率で中国に負けます。ですから、日本は労働時間を長くすることで世界に太刀打ちするのはもはや難しく、むしろ時間当たりの生産性や創造性をどうやって高めていくかというところで勝負する時代になってきたのではないのでしょうか。そういう意味では「先延ばし行動」は避けなければいけないですし、付加価値の高い仕事に時間を振り向けていくよう努力する必要があると考えています。

■臼杵 ありがとうございます。それでは、水町さんお願いします。

3 | 現場での取り組みの重要性

■水町 大竹先生のおっしゃった長時間労働の原因は何なのかという点や効果についてはなるほどだと、法学を研究している者からはそんな分析や示唆はなかなか出てこないと思って大変勉強になりました。

ただ、それに加えて1点だけ法的な観点から重要なことを申し上げると、先延ばし行動によって長時間労働になって、それが中毒になって、場合によっては健康被害を生じるということは、単に生産性が低下するとか社会的コストが増加するというお金や数字の問題だけではなくて、生命・健康という人間的価値の侵害という非常に重要な側面もあるということです。特にヨーロッパやアメリカ、他の先進諸国と比べた場合に、長時間労働によって人間的価値が大きく侵害されているという問題は日本に特有の問題であって、これをどうにかしなければいけないということは重要な法的課題でもあります。

その対策として、健康被害をもたらすような長時間労働を実効的に減らしていくことが重要になります。もっとも、とにかく短くしろ、短くしろとって、法規制を厳しくして罰則を重くして労働基準監督官を増やして強制的に労働時間を減らしましょうといても、現場の実態は非常に多様なので、上から押し付けるだけではなかなか変わりません。実際にそういう問題を解消するためには、現場でどのようにしたらそういう被害が減ってって、生産性が高まって、健康面でもよい環境になって、ワークライフバランスが実現できるかということそれぞれの職場で考えて、現場で対応させることが重要です。それを法制度として取り込んで、生産面でも人間性の面でも一歩前に進めるという取り組みが重要ではないか。

今の法制度だと労災保険にメリット制があって、労災保険で、労災の事故が起こった場合には、労災保険の保険料率が高くなるという制度がとられています。これを単に労災だけではなくて、例えば健康保険なども併せてメリット制にする。各事業場の中で、長時間労働や健康確保の問題についてきちんと計画的な取り組みを行う。労使とちゃんと協議しながら現場の意見を吸い上げて、PDCAサイクルをきちんと回して、その情報を外からも見えるようにするために重要な情報を開示する。その結果、病気休業者や労災件数などの健康被害、社会的リスクが減少した場合には、健康保険や労災保険の保険料を大きく引き下げるような政策的インセンティブを付与するというように、現場での取り組みをどう後押しするかということが、これからの大切な政策的な課題になってくるのではないかと思います。

もう一つ荻野さんが、労働時間概念の複線化ということで、賃金の対象になる時間と健康確保のために必要な労働時間概念ということで、賃金時間と健康時間を分けるべきなのではないかということについては、私自身も賛成です。割増賃金の対象になる賃金計算のための労働時間と健康確保のための労働時間を法制度として別に考える。いま申し上げた点は、後者の健康確保をめぐって労働時間をどう実効的に減らしていくかということについての対策を一つお話した次第です。

■臼杵 ありがとうございます。それでは大竹さんからレスポンスをお願いします。

4 | 各意見に対する答え

■大竹 逆向きに答えていこうと思います。今、水町さんがおっしゃった点で、大体そのとおりだと

と思いますが、人間的価値の部分というのは、おっしゃったとおり、それ以外の側面でも家庭生活もそうですし、地域での生活もそうだと思います。ですから、本当は長時間労働問題に対する一つの手段として、例えば長時間労働をしすぎている人たちは離婚率が高いという情報をもっと出してはどうか。女性の社会進出がこれだけ高まっているので、家庭生活を大事にしない男性は結婚生活を続けられないという制約は多分強くなってきます。日本で消えていったのは地域的な貢献がなかったら地域から認められないということで、それは今、だんだん緩くなってきています。

それから、社会的リスク、情報開示ということをおっしゃいましたが、職場レベルでの取り組みを情報開示すると書いていらっしゃると思います。私自身は、病気休業者や労災件数そのものを開示させると、そういう企業に入りたいと思う人が減るという市場メカニズムを利用する、そういう強制をするというのが経済学者としての一つのアイデアです。

それから、松浦さんがおっしゃった点は、今申し上げたところと重なりますが、ワークライフバランスをもたらさなければいけない。その一つの方法は、社会の仕組みとして仕事しかしない人の価値が低まるような仕組みを作っていくと、自然にそうなるのではないかと思います。

荻野さんのご指摘ですが、私が申し上げたのは、先延ばし行動というのは中毒になりやすい人だということです。私自身もそういう傾向があって、一度仕事をし始めると、すぐに夜中になってしまうタイプで、自戒を込めて今日このようなことを言いました。その場合に健康を害さなければいいのですが、区別の難しいところはたくさんあります。楽しみで仕事をしている部分もあるではないかと。苦しいところと楽しいところの境目がどうなっているのか、これは中毒現象は全部一緒なので本当に区別が難しい問題だと思います。

ただ、やはり健康問題や社会的な人間の価値というものを考えたときに、仕事だけでいいのかという制約をどこかでどのように担保するかというのは必要ではないかと思いました。

■白杵 ありがとうございます。パネリストの方、今の大竹さんの発言に対して付け加えることなどありましたら。よろしいですか。

今の一番大きな話は、ホワイトカラーといってもいろいろな働き方があるって、松浦さんが言ったように、本当にワーカホリックというか、自ら残業をしている人と、いわゆる名ばかり管理職のようにどうしてもやらざるを得ないというものと、そこのところを線引きして、先ほど水町さんがおっしゃったように、管理職については残業代を払わなくても時間はきちり守らせるという制度を一つ設けるということではないかと思いました。

時間も限られておりますので3番目のディスカッションに移りたいと思います。今の賃金への規制、最低賃金も含めて、それが何をもたらすかについてです。長い発言ですとマイナスの外部性がありますので、手短にお願いしたいと思います。この点については、まず松浦さんからお願いします。

7— 論点3 賃金への規制は何をもたらすか

1 | 解雇規制よりも労働条件不利益変更法理の見直し

■松浦 私はこの点については大竹先生に賛成で、最低賃金を大きく上げるということは雇用環境にむしろ悪影響を及ぼすと考えています。ただ、決め方も仕組みも違うので単純には比較できませんが、

生活保護の水準よりも最低賃金が低いというのは問題なので、このような一部の地域については引き続き最低賃金の水準を是正していく必要があると思います。

賃金規制というと、最低賃金が代表的な規制かもしれませんが、賃金を含む労働条件の不利益変更の法理も一つの規制ではないかと思います。昨今解雇規制が議論にのぼることが少なくありませんが、解雇は本当に最後の手段であり、例えば解雇権濫用法理が若干緩和されたとしても、特に大企業はギリギリまで雇用を保障し、解雇という選択肢はあまり使わないのではないかと思います。そうすると、むしろ労働条件不利益変更の法理を緩和する方が、実質的な効果が大きいのではないかと思います。マイナスの外部性を発しないよう、私の発言は以上にしたいと思います。

■臼杵 ありがとうございます。では、水町さんお願いします。

2 | ヨーロッパの経験からの考察

■水町 2点だけお話しします。一つは、最近のヨーロッパの経験からいえることです。ヨーロッパでグローバル化が進んで、ヨーロッパ域内は移動が自由なので、周辺の賃金の安い地域から外国の労働者がどんどん入ってきたときに何が起こったかということ、労働の質や安全性が低下するという問題です。安い賃金の人たちが入っていて、競争上そういう低賃金の人たちを雇わざるを得なくなって、そういう人たちがほとんどになってしまって、結局は中長期的に人を育成することも難しいという問題が生まれました。

今、日本でも同じようなことが起こりそうなところがあります。建設業や医療・介護の業界です。例えば、建設現場では下請け、孫請けでどんどんコストダウンが図られていて、安全性が十分に確保できない、技能やノウハウをきちんと持った人が集まらない、育たないという問題が出てきています。

ただし、そういう問題が出るかどうかは産業によってさまざまです。大竹先生の言葉で言うと、完全競争が実現されているか、それとも買手独占になっているかというのは、同じ国・地域の市場のなかでも、この産業では完全競争が成り立っているけれども、この産業では買手独占だというように、産業によってさまざまです。また、時期によって状況が変わってくることもあります。

そういう意味で、国全体で最低賃金を上から強制して引き上げるというのはちょっと乱暴な政策かもしれませんが、産業ごとに実態をみながら労使の合意の上で、これより下回るとフェアな競争ができない、中長期的に人を雇用して育てていくという展望が描けないという状況をみながら、公正労働条件として最低賃金を設定するという動きがヨーロッパのなかではみられています。それと同じようなことは、グローバル化が進む日本でも、一定の産業のなかで出てくるのではないかと。ですから、国が一律に最低賃金を引き上げるというよりも、もっと産業の実態に合った、公正な労働条件として最低賃金を設定するという視点が、もう一度日本でも必要なのではないかと思います。

それに加えてもう1点だけ。最低賃金は最低生活保障のための制度なのかということ、最低賃金を生活保障とリンクさせる国もありますし、最低生活保障は最低賃金ではなく、違う制度との組み合わせで実現するという国もあります。最低賃金だけで先行させていくと、それ以外の失業手当や退職者支援や生活保障などのバランスが取れなくなってくる可能性もあります。さらには、そのバランスを取るために、給付付き税額控除という制度を導入しようという話も出ています。要は、就労のインセンティブや訓練のインセンティブを損なわないような、あまり凸凹がないような制度設計を総合的な視

点から行う。その中で、最低賃金制度は一つの制度として位置付ける。最低賃金だけをきちんと設定すれば、全国民の最低生活保障が実現されるという時代ではなくなっていることを認識して、他の制度との総合的なバランスのなかで最低賃金制度のあり方を考えるべきだと思います。

■臼杵 ありがとうございます。それでは、荻野さんお願いします。

3 | 雇用を守るための円高対策が必要 -

■荻野 準備してきているのは1点ですが、二つ申し上げたいと思います。一つは38ページの下段に数字を出させていただきました。日本の最低賃金は非常に低いということを組合関係者などはよく言いますが、これは先月作った資料ですが、先月の為替レートの最高値で円換算するとアメリカの最賃は600円です。ほかの諸国もご覧のとおり数字です。2009年の数字なので、日本ではこれが713円です。これは端的に言うと、とにかく円高を何とかしてくれという話で、最低賃金が上がること自体は決して悪いことではないと思いますが、ただ、今、国際比較上こういう数字になるような為替レートの中で、最低賃金を800円とか1000円に上げたときに雇用に影響がないと考えるのはあまりにも無理があるのではないかと思います。

今、最低賃金を上げて、それと同時に中小企業の生産性向上の支援をする。それによって生産性を上げて最低賃金でも経営が成り立つようにするという、若干逆立ちした議論がされています。やはり基本は生産性が上がる、あるいは稼働率が上がる、それによって全体の賃金が上がる中で最低賃金も上がるというのが望ましい図式だろうと思います。

もう1点、水町先生が公正労働基準としての産業別最低賃金ということをおっしゃいました。私はこれに対して非常に懐疑的に思っています。というのは、日本の場合は同じ産業であっても、企業の業績が違えば賃金が違うというのは、割と一般的に当たり前のこととして受け入れられていると思います。特に賞与については相当の違いが出てくるというのが普通だと思われています。労組も、われわれが頑張っただけ業績が良くなったのだから賃上げをしてほしいと要求してくるわけです。

そのような中で、本当に最低賃金だけ業績を無視して、業界に横断的なものを設定するということが適切なのか、あるいは可能なのかといわれると、実務家としてはかなり懐疑的にならざるを得ないということはあるかと思いますので、一言だけ付け加えさせていただきます。

■臼杵 ありがとうございます。では、大竹さんからレスポンスをお願いします。

4 | 各意見に対する答え -

■大竹 松浦さんが最初におっしゃったのは、生活保護との関連で、これは水町さんもおっしゃいました。おっしゃるとおりですが、生活保護水準そのものもいいのか、どこがいいのかという議論もあるかと思います。もう一つは、どんな貧困を解消するべきかという議論もあるかと思います。今日の日経新聞の朝刊で大阪大学の小原美紀さんが、失業対策、貧困対策というけれども、一番大事なのは子どもの貧困ではないか。だから、そこに直接現物給付するような方向というのが今後の貧困対策のあり方ではないかという提言をされています。そちらを充実していくと、生活保護という形で金銭的なものを増やす必要はあまりないかもしれないと思います。貧困対策をどうするかという観点をしっかり考えていくことが大事ではないかと思いました。

水町さんのおっしゃった公正競争条件としての最低賃金というのは、確かに労働市場が独占的な状況のときに問題が起こるということですので、それは別に賃金が一番低い人たちだけでなく、どんな賃金レベルの人たちも独占的状况に直面しているかもしれないというのがご指摘のとおりです。

私もこれについては少し懐疑的で、それをしっかり識別できるような労働市場が成り立っていたら、この対策というのはうまく行くだろう。実際にヨーロッパの多くは企業横断的な労働組合があるので、この仕事ができる人の賃金は大体いくらという形で分かりますが、日本はまだそうになっていないのでちょっと難しいのではないかと思います。

荻野さんの円高対策が急務というのは、おっしゃるとおりかもしれませんが、逆に言うと、私が先ほど申し上げた賃金調整がしやすいような仕組みに変えれば別に問題ないと言えば問題ない。円高というのは、日本国民は豊かになっているのですが、豊かになりすぎていたから賃金コストが高いという側面があります。豊かになっているのだから賃金を下げてもいいのではないかという議論かもしれないと思います。

1点だけ、先ほど荻野さんがおっしゃったことに関して、ホワイトカラーエグゼンプションを提案されていて、私もこれは大賛成ですが、名前を変えないと難しいだろうと思います。今の首相が反対されたときは、残業代ゼロ法案という名前を付けていましたので、今の政権がこのホワイトカラーエグゼンプションというタイトルで出して、そのままイエスと言うかというところ、ちょっとメンツの問題があって難しいのではないかというのが若干の感想です。

■**臼杵** ありがとうございます。1点だけ水町さんにお伺いしたいのですが、松浦さんからも先ほどお話があった解雇規制ではなくて、労働条件の不利益変更を、例えば賃金を柔軟に下げられるような仕組みにしてはどうか、という議論もあるかと思っています。その辺は水町さんいかがですか。今は賃金を下げることで自体が大変厳しいと思いますが。

■**水町** 労働条件変更に関する法的な部分については、日本では就業規則の不利益変更法理のなかの合理性判断がメインとなっています。この点で日本よりも硬直的だったヨーロッパも、例えばバーターな取引で雇用を守る代わりに賃金を減らすことを法的にも許容しようという傾向になっています。

日本では、そもそも就業規則の変更法理で、合理性があれば賃金の柔軟な設定や変更も可能です。その合理性の判断の中で労使の合意というものを相対的に重視していますので、法的にはきちんと労使で話し合っただけで納得が得られれば、雇用を守るから賃金を下げてもいいとか、非正規の処遇を良くするから正社員の賃金を引き下げましょうということも法的には十分可能になっています。あとは労使の中で具体的にどういう話がされて、どういう結論に至るかというところが問題なのだと思います。

8—フロアからの質問

■**臼杵** ありがとうございます。それでは、あと10分程度になりましたが、フロアからたくさんの質問をいただいています。恐縮ですが、私が3点にまとめてパネラーにお伺いしたいと思います。最初にお答えいただくパネラーも含めて、まず3点を申し上げますのでお答えをお願いしたいと思います。

一つ目は、先ほどからも出ておりました解雇規制です。日本は正社員の解雇規制が非常に難しく、それが競争力を非常に落としているのではないかと質問で幾つか来ています。この点につ

いては水町さん、先ほどもお話がありました、簡単にお答えいただきたいと思います。荻野さんは、どちらかというと、必要ないとおっしゃっていたかと思いますが、その点をもう一度簡単にお答えいただければと思います。

2つ目は、多様な複数の雇用形態について最初の方でいろいろお話があったと思います。これは繰り返しになりますが、実際にそれがワークするのか。今でも結構多様ではないか。例えばプロパーの正社員や期限なしの契約社員や1年契約の社員や派遣社員といろいろいて、正社員以外はやはり正直なところあまりモチベーションはないのだということです。これはいくら多様にしても、正社員以外はモチベーションがわからないのではないかというご質問かと思います。これについては、松浦さんと、それから荻野さんもう1回お願いします。

それから最後に、同一労働・同一賃金について、何年か前にこちらの基調講演で慶応大学の清家先生がその考え方をおっしゃっていたかと記憶しています。同一労働・同一賃金というのはやはり必要なのではないかという点について、大竹さんと水町さんからお答えいただければと思います。

それでは、最初の解雇規制について、荻野さんからまずお願いできますか。

1 | 解雇規制について

■荻野 私が解雇規制の緩和は必要ないと申し上げたのは、あくまで今の正社員のような拘束度の高い、辞令1枚で海外転勤をするような、あるいは職種変更をするような、会社側に圧倒的な人事権のあるような働き方をさせるのであれば、それはそれと引き替えに約束した雇用保証は守らなくては行けないという意味です。

逆に言いますと、先ほども申し上げたように、多様な雇用形態、雇用契約が可能になって、勤務地限定とか職種限定というものが増えてくれば、当然そういった人たちは縛りが緩やかな分、解雇規制も緩くなります。そうすると、最初に大竹先生が言われたように、そのような人たちも当然、雇用調整のときには調整されるので、大竹先生の言われたような非正規が雇用調整される場合は正規も一定割合調整されるという世界に結果的になってくるだろうと思います。

ですから、申し上げたいのは解雇規制を緩和すると、それが競争力を阻害しているというときに、では、解雇規制を緩和するけれども、先ほど申し上げたような会社の自由に仕事や勤務地を決めたりするようなものもなくなっていいのですね、生産性向上や人材育成に協力してもらえなくていいのですね、それで競争力が維持できるのだったらそうかもしれませんということです。申し訳ありませんが、私はそうは思いませんので、単純に解雇規制を緩和すれば競争力が高くなるという一部の意見には同意できません。

■臼杵 ありがとうございます。水町さんいかがですか。

■水町 解雇規制については2点、一つは、今解雇権濫用法理、その中でも整理解雇法理は非常に硬直的で厳しいというイメージが一般にもたれているかもしれませんが、実際の裁判を見ると、そう硬直的ではない。4要件といわれているのは4要素として、かりに1個欠けていてもほかでカバーできれば全体として合理的であればいいという枠組みになっていますので、あまりにも不磨の大典のように受け止めない方がよい、法的にもそう硬直的なものではないというのが一つです。

もう一つは、私自身の提案は解雇規制を緩和する、自由化するということではなくて、解雇規制のあ

り方をもう少し変えた方がいいのではないかというものです。今の解雇権濫用法理、整理解雇法理をどういった観点から変えるかという点、一つは透明性の高いものにするということです。例えば職務内容や勤務地限定社員であれば、それを契約上きちんと明示しておいて、そのポストがなくなったら、その人は契約でそもそもその可能性を明示しておいたもので切られる可能性がありますよと。今は必ずしも徹底されていない契約条件としての透明性、かつ、その過程で差別をしないということ、そして何より重要なのは労使で納得を得るような手続きをきちんと踏んでいることをより重視した法理に中身を変えていくことによって、より実態と親和的な法理、公正で透明性の高いルールにすべきなのではないか。これは解雇法理を緩和している、自由化しているというよりも、中身を変えるという意味で私自身は提言しています。

■臼杵 ありがとうございます。それでは、2番目の多様な働き方における労働者側のインセンティブ、あるいは企業の方が教育をするかどうかというあたりも含めて松浦さんからお願いします。

2 | 多様な働き方の存在意義

■松浦 ご質問のお答えになっているかどうか自信がありませんが、働き方というのは、いろいろな選択肢があればあるだけ、労使双方にとってよいのではないかと思います。ただ、働き方によって一律的に対応が決まってしまうことは問題だと思います。解雇を例にあげると、まずは非正社員を切ってから正社員を切るというたまたまになっていますが、しかし、実際にキャリアや企業への貢献度をみると、非正社員の一部の中には正社員よりも貢献度が高く、技能の蓄積がある人たちもいます。そうした事情を無視して、働き方だけで一律的に扱われるというのが、非正社員問題につながっているのではないかと思います。

現在多様な働き方の一つである派遣労働の規制がかなり厳しく強化されようとしています。女性の働き方の中で派遣労働というのは非常に重要な役割を担っています。例えば夫が転勤職種で、いつまで働けるか分からないケースでは、正社員になれないし、1・2年の有期雇用も難しいけれど、3カ月単位であれば働くことができます。そういう人たちが多様な働き方の選択肢を奪われ、働けなくなるのは、社会的にももったいないことでしょう。また、その人のキャリア形成という意味でも、働くことでキャリアをつなげるか、働くことを止めてキャリアを中断するかによって、その後のキャリア形成は随分変わってくるので、多様な働き方の選択肢を用意することはやはり重要ではないかと考えています。

■臼杵 ありがとうございます。では、荻野さん簡単をお願いします。

3 | 雇用柔軟型のキャリアの発展

■荻野 先ほども申し上げましたが、これはキャリアの問題だろうと思います。ですから流通のスーパーの例を申し上げましたが、ああいった先進事例も幾つかできています。ですから、それをもっと使いやすくすれば、そのようなものが拡大する可能性は十分にあると思います。

繰り返しになりますが、結局、いざとなったときに雇い止めができるようにということと有期契約にしているのですが、しかし本当は長く来てほしい。しかし、いざとなったときに雇い止めができないと困るから、あるいは雇い止めしたときに紛争になると困るからということで、大竹先生がご指摘

のように3年とか5年とかで予防的に雇い止めをしている。それによって教育訓練等はインセンティブが働きにくい。そのような状況を変えることによって、長く来てくれる人には教育訓練のインセンティブが働くのを期待するということは当然あり得るのではないかと考えています。

■白杵 ありがとうございます。それでは、3番目の同一労働・同一賃金について大竹さんからお願いします。

4 | 同一労働・同一賃金について

■大竹 私も同一労働であれば同一賃金であるようにするというのは基本的に賛成です。荻野さんが、観念的なものは問題だとおっしゃっていましたが、それは私も同じで、実質的に同一労働だったら同一賃金にしろというのは必要だと思います。ただ、多くの場合は同じ仕事をしているように見えても、例えば正社員と非正社員で責任の度合いが違い、残業をしなければいけないかどうかというところが違っています。あるいは、その後のキャリアパスも全然違うというときに、そのときの仕事ぶりだけで本当に賃金を払っていいのかどうか。契約の期間も全部違うというときに、それは問題になるだろうと思います。

それからもう1点、実際に世の中には全く一緒なのに正社員と非正社員というだけで違っているという現場もたくさんあるというのは事実です。雇用が安定しているからこそ、定時に帰る正社員が世の中になんかいて、そういう人たちは問題だというのはあると思います。ですから、そういう場合には正社員の賃金引き下げと非正社員の賃金引き上げの両方の観点から、同一労働・同一賃金にした方がいいと思います。それは実態に合わせて議論すべきだと思います。

■白杵 ありがとうございます。それでは、水町さんお願いします。

■水町 同一労働・同一賃金を法原則として見た場合には、これは今では幻想にすぎないものになりつつあります。最近までのフランスとドイツの判例を調べてみたんですが、ヨーロッパは職務給なので、同一労働・同一賃金原則が導入されやすいといわれていますが、フランスやドイツの判例を見ると、同一労働・同一賃金原則がそのまま貫かれるような状況ではなくなっています。なぜかというと、職務自体のバンドが非常に広がって、その広さに対応するもろもろの手当が出てきたり、キャリア制度というものもヨーロッパで出てきて、キャリアコースには別の賃金を払うということも出てきています。労働が同一でも賃金は別になってきており、法的にもそれは許容されると考えられるようになってきています。狭い意味での同一労働・同一賃金というのはヨーロッパでも幻想になりつつあるといえます。

では、それに代わって何が大切か、全く自由でいいかというと、そうではなくて同一労働・同一賃金ではなく、同じ状況にあるものを同じように取り扱う、いわゆる平等取扱いといたり不利益取扱いの禁止という、より一般的な法原則としての平等原則が重要になっています。例えば職務給制度をとっている企業だったら、同じ職務であれば同じ賃金で同一労働・同一賃金が当てはまるかもしれませんが、キャリア給制度、職能給制度のようなものをとっている企業では、実質的に同じキャリアであれば同じ給料、同じキャリア給です。通勤手当については、職務内容やキャリアに関係なく、通勤して会社に通っているのであれば非正規も正規も全部含めて通勤手当を出すというように、それぞれの処遇について同じ状況であれば同じ取扱いをするということが大切な法原則だといわれます。あま

り形式にこだわりすぎて同一労働・同一賃金という幻想を追い続けると、日本の労使関係や雇用システムが実態に合わない変なものになってしまうという気がします。

■臼杵 どうもありがとうございます。まだまだ皆さまの活発な議論をいただきたいところですが、時間となりましたので、本日のパネルディスカッションはこれでお開きとさせていただきます。

ご清聴いただきまして、どうもありがとうございました