

質 疑 応 答

司会（鈴木 玲） これまで、4人の方からお話をうかがいました。以下、質疑応答ということで、これからフロアの方からのご発言をお願いいたします。

角頼 法政大学経営学部の中角頼保雄と申します。ILOでは、近年、重要な言葉として「ディーセントワーク」というのが使われているかと思えます。最近よく見かけるんですが、使用される人によって、これの日本語訳がまちまちなんですね。統一的な定義といえますか、概念規定というものがありましたら、お教えいただきたいと思えます。

司会 「ディーセントワーク」にどのような概念規定があるか、統一的なものがあるかということだと思えますけれども、これについて、どなたかいかがでしょうか。

高藤 1999年6月のILO総会でのソマリア事務局長報告をまとめた“Decent Work”（1999）によれば、受け入れ可能な労働（Jobs of acceptable quality）を目標とするというコメントがあります（同4頁）。内容的には、先ほど申しましたけれど、自由、公平、保障、人間の尊厳性確保、これが内容になっているわけです。だから、その中で今日のテーマである社会保障も重要な内容の一つということになります。いろんな訳がたしかにあります。一定水準の労働とか。それではちょっと意味がよくわからない。人間にふさわしい、人間たるにふさわしい、最低限以上のもう少し上の人間的な面を確保した労働。こういう意味だと思えます。

司会 ありがとうございます。よろしいですか。

嶺 法政大学におりました嶺と申します。最終報告書を読んでないものですから、申しわけないんですけれども、要するに社会保障が生産性の向上に寄与するという観点は、国内ではあまり議論されることの少ない発想だと思えます。それで使用者側はそれに対して基本的にお認めになったうえで、しかしコストの面があるというようなことが基本姿勢であったのかというところを再確認したいんですけれども、よろしく願いいたします。

氏田 社会保障と経済発展の関係につきましては、その国の置かれた経済状況、社会保障制度の仕組み、社会保障にかかるコストなどに依存している面があると考えております。ILOの報告書や労働者側からは、社会保障制度が構造調整にも有効であって、生活水準を改善させ、企業、経済の生産性を向上させるということが指摘されています。それはある面では使用者側も認めていますが、それにはやはり前提条件があると考えます。それは、健全に社会保障制度というのがガバナンスされなければならないということをごさしまして、社会保障に関するコストが高つくようなことになれば、企業活動におきまして、競争力低下、それによって雇用水準にネガティブな影響を及ぼすことも考えられるということで、そういった前提条件があって生産性に寄与するものと考えます。

司会 よろしいですか。追加的質問とかはございますか。



嶺 これは感想で、生産性に寄与するという観点、大いに、忘れないようにする必要がありますということで、重要な議論がなされたと思っております。

マイクを持ちましたのでついでに、高藤先生の雄大なご議論。こういう雄大な議論になりますとまとまらないので、おそらく先ほど

の連合の方のご報告では、あまりグローバル化のそのままの中には立ち入らないようにしますとされたようでありますが、立ち入っていると収拾がつかなくなることもあったのではないかと思います。高藤先生のお気持ちはたいへんよくわかりますのですが、やはりグローバル化をもっと積極的に受け入れるというか、グローバル化の中で日本経済が生き延びて、生き返っていかねばならないというようなのが今の課題で、そういうふうにとらえているのではないかとされるわけです。

それから、発展途上国もやはりそのグローバル化によって利益を得ている面があるわけですが、他方では、これはILOも問題にいたしましたように、児童労働を用いるとか、そのようなかたちでグローバル化の中に巻き込まれていっているというようなことがあるかと思われま。日本にしても、アメリカにしても、雇用課題が不安定化していくとかたけで雇用が維持されるとか、いろいろな問題が非常にあることは事実です。そういう中で、やはり受け入れざるをえない面もあって、グローバル化自身がだめなのか、それともグローバル化の中で、ILOが「ディーセントワーク」といったような、いわば、これより下がってはいけないような、競争の下支えになるような基準というようなものをILOは伝統的に求めてきたわけで、これは使用者のほうから見るとたいへんフレキシビリティに欠けるというような面もあるわけです。しかし、無制限の競争というものが経済の末端まで、それから発展途上国、発展をすでに終えた国も含めて浸透してきますと、人間性を保ちえない状況というのがあって、やっぱり経済は守るべき最低基準のようなものがあるのではないかと思います。そういう中で、何か競争の最低基準というものをある程度のフレキシビリティを持たせながらも、やっぱり保っていく必要があるんじゃないかなという印象があったものですから、これは質問というよりは意見ですが、高藤先生のご意見を承ればありがたいです。

高藤 たしかに、グローバル化は受け入れざるをえない立場に日本はあると思います。中国さえもWTOに今度加入する。しかし、それはグローバルスタンダードに準じて日本の経済のペーパリアを動かしていくということでありまして、実はアメリカンスタンダードなんですね。しかしながら、アメリカの経済力の前にはいかんともしがたいものがありまして、これにしたがっていかざるをえない立場かと思えます。

経済のグローバリゼーションには勝ち組と負け組があります。中国やASEAN諸国はわりあいその恩恵を受けたほうで、とくに中国なんかはプラスになっているんです。そういう意味で経済のグローバリゼーションは全然無価値なものではない。プラスの面もあるわけです。

しかし、日本の場合は、たとえば私がいちばん心配なのは農業なんです。農業をアメリカからは規制緩和を求められる。それからネギやシイタケについては中国から規制緩和を迫られる。もうネギやシイタケだけではなくて、農産物全体がアメリカと中国の板ばさみになって、日本の農業は立ち行かなくなる。こんなふうなことを心配しているわけです。

その前の措置としまして、今度のILOから出されましたレポート6でも自営業者のことにふれております。いままで、ILOは労働者のことを中心にしておりました。倒産自営業者の救済のことを今はふれております。私はかねがね倒産自営業者にも失業保険を適用すべきであるというふうに主張しております。ただ、そうしますと、モラル・ハザードが起こる。その危険性はあるにはあるんですが、とにかく経済のグローバル化によりまして、倒産する自営業者が出てくる。やっぱりそれは国家としては放っておけないんじゃないか。要するに、日本は、このようなジレンマを抱えていると思われます。

司会 ほかにご質問はございませんでしょうか。

降矢 日本大学経済学部の降矢憲一と申します。今日は貴重なご意見をいろいろありがとうございました。先ほど、社会保障の中における雇用戦略の問題の重要性について最近認識が強まっているというお話を承ったんですが、そのときに、いわゆる失業給付の役割というものをどういうふうな角度から検討されたのか。もしそのことがあれば教えていただきたいということと、それから、アイルランドで失業改革が成功した例として挙げられましたが、それに関連して何か参考になるような報告がありましたでしょうか。そういうことでございます。

私は、日本は失業保険に能力再開発的な機能を入れたという国としては世界でいちばん早いぐらいじゃなかったかと思っているのですが、その日本がなぜその面であまり成功しないのか。それは何か政策、制度的な欠陥があるのかどうか。そんなことについてもしご意見がありましたら、お聞かせいただきたい。

司会 雇用戦略と失業給付の役割と、アイルランドの事例ということですね。だれにこれは。

川野 それでは、私の方から。まず、社会保障を考える上での雇用の重要性として私が先ほど申し上げましたのは、社会保障を持続可能なものとしていく必要があります。そのためには、できるだけ働いて保険料を払ってもらわなければならないということと、雇用を確保するとともに、支え手を増やしていかなければならないということとでございます。

失業給付の役割や機能については、委員会において発言させていただいたことを先ほど3点ほど申し上げましたが、この度の雇用対策の中では、訓練延長給付の拡充がかなり大きなポイントになっています。この訓練延長給付の制度は、失業給付をただ長い期間給付すればいいかというのではなく、給付と訓練とを結び付ける必要があるということで、訓練をしながら延長して失業給付を受けられるというものです。そして今でも、2年間の訓練延長給付の取得が制度的には可能なのですが、訓練の方が、実は3月、6月など短い期間しかないということなので、その辺りでももう少し給付と訓練とタイアップさせられるように、具体的には、訓練の数を増やしていくとか、期間を

延ばしていくとか、そのようなことを今検討している状況でございます。

次に、アイルランドの例ですが、先ほどお話ししたくらいのことしか申し上げられることがないので、先ほど申し上げましたように、失業給付と教育とを連携させたり、あまりに長期の給付者の給付は削減したり、そういった取り組みがアイルランドから紹介されまして、他にも何点が紹介されていたとは思いますが、申し訳ありません、あまり正確に記憶していないものですから。ただ、たまたま私が先日出張でイギリスを訪問したときの経験から申し上げても、おそらく皆さんの方がよくご存知ではないかと思いますが、ヨーロッパでは、失業給付を職業紹介や訓練と結び付けることによって、失業者も義務を果たさなければ失業給付を切られる。そのような、日本より進んでいると言うのかどうかよくわかりませんが、もう少し強力な取り組みを進めているという理解をしております。アイルランドでもおそらく、失業給付と教育との連携と言っておりますので、イギリスと同様、まず読み書きができない人に基本的なことを教えていくなど、その辺りからきちんと連携し、基本的なところからしっかり訓練をしていきながら、そして失業給付ともリンクさせながら、取り組んでいったのではないかと考えております。

司会 今の点で氏田さんとか村杉さんで補足する点はございますか。

氏田 失業給付の役割につきましては、先ほど私のほうで少しふれさせていただきました。あまりに手厚い給付であると、それがかえって逆のインセンティブに働くという面を使用者側は指摘しております。失業給付というものは、あくまでも失業して失った所得を一時的に補填するものです。それによって、労働者の生活と雇用の安定をはかるといえるものです。給付水準とか給付期間の制度設計によっては、そういった歪んだ制度になってしまいます。

教育訓練との関係につきましては、日本でも失業率が高まっている中で、雇用保険制度のあり方について議論されているところです。失業給付は単に、職業安定所に通っていればもらえるということではなくて、やはり働く意思のある人に給付し、必要な教育訓練ができるようなシステムが必要だと考えます。今回の報告書も、そのような方向にあると考えています。

司会 ほかにご質問等ございますでしょうか。高齢化の問題とか、社会保障の拡大方法とか、財源の問題、それと日本との関係とかあると思いますけれども、何かございますでしょうか。

ILOの場で問題になったかどうかはわからないんですが、私、最近関心を持っている問題として、福祉に関する労働の問題があるんです。たとえば新たに制度化されました介護保険に関連した労働です。そうした福祉労働の現状は、大変、劣悪であるという話を聞くのですが、果たして今後、続いていくことが可能なかどうかということで、先ほど、高藤先生がご説明くださったデーセントワークという、その言葉にふさわしい内容ではないのではないかとという疑問がぬぐえないのです。その点に関して、それをデーセントワークたらしめるための、労働組合なり、経営者団体なり、あるいは行政なりのそれぞれの立場からの戦略といえますか、あるいはお考えをお聞かせいただけたらありがたいのですが。

司会 ありがとうございます。これはILOの議論と少し離れるかもしれませんが、一般論として連合のほうからどうでしょうか。

村杉 ご質問の件につきましては、とくに今回のILOの社会保障委員会の中で議論になったということではないんですけれども、連合としても、いま先生がおっしゃいましたように、介護や福祉

に関する人的サービスを行う労働者の労働条件が非常に劣悪であるという問題意識は同じように持っております。

そこについて、たしかに「ディーセントワーク」というところからは遠いという声もたくさん聞こえてきております。今回政府が出されました改革行程表等の中でも、そういった福祉、保育や介護の分野にかかわる労働者、供給側を増やしていくという方向が示されております。それに対し、連合として言っておりますのは、ただ数だけ増やせばいいということではなくて、財政構造改革をするのなら、やはり資源配分をもっと福祉のほうにシフトさせて、福祉に携わる労働者についてのきちんとした処遇を前提にした上で供給の拡大をはかっていくべきだといった主張をしております。そこはあくまでも、生身の人に対するサービスということであり、構造改革や規制改革と称して、いたずらに効率化などが強調されますけれども、モノをつくるということとは少し質的に違うのではないかと。ある意味で、公共財的な要素も非常に多く含んでいる中で、そうした分野について、コストという観点からのみ考えていくことについては、連合としては反対をしております。

介護労働者については、連合傘下の構成組織の中でも一部組織化をはかってきているところもあります。もともと介護労働に従事される方には非常に女性が多いということと、そもそも、こういった介護自体が家庭の中では女性が従事していました。そうしたいままでの仕組みの中から、これが外部化、社会化してきた中でも、やはりまだ問題を引きずっている点もあり、非常に多くの条件や、いろいろな問題が複雑にからみ合っていると思います。今回の社会保障についての報告も含めて、ILOの目指す方向の中でのディーセントワークという位置づけにおいては、とくに介護労働者は社会保険の適用もおそらく受けていない方が多いのではないかと現状も踏まえまして、日本における問題として、今後、取組みを強めていかなばならない点だと考えております。

司会 ありがとうございます。日経連さんのほうからコメントはございますでしょうか。

氏田 そういった劣悪な労働につきましては、ILOではディーセントワークと言っておりますように、経営者としても労働条件の改善など適切な対応が必要だと考えます。

司会 厚生労働省のほうから、もしございましたら。

川野 まず社会保障全体で考えてみますと、福祉に対する給付が実は医療や年金に対する給付と比べたらかなり少ないため、たしか7～8年前に21世紀福祉ビジョンというものが打ち出されていますが、その中で年金・医療・福祉の割合が5対4対1となっているのを5対3対2くらいにして、もう少し福祉の給付を厚くしていくべきではないかといった指摘がありました。

また、ご指摘の介護保険分野における労働者の労働条件についてですが、やはり介護報酬での対応ということが重要になってくると思います。この点につきましては、現在介護事業の経営状況に関する調査を実施しておりますが、その結果がいつか正確な時期は記憶しておりませんが出てまいりますので、その結果を今後の介護報酬改訂に十分に反映させていくということになると考えております。いずれにいたしましても、そういった介護報酬の面で適切に対応していく必要があると考えております。

司会 ありがとうございます。ほかに何かご質問はございますでしょうか。

西 もと都立大学におりました西三郎と申します。私は専門が医学、公衆衛生なので、今日の課題とちょっとピントがずれるかと思うんですが、先の方のご発言に非常に関連するんですけども、

福祉だけじゃなくて、医療の分野も看護職その他も非常に劣悪な、ディーセントワークから遠い状態になっています。医学生じゃなくて、研修医も似たようなものですね。先ほど村杉さんが言われたように、人的サービスについて基本的に考え直さないといけないんじゃないか。

もう一つ、過労死という言葉が、これは日本語ではなくて国際語になっているんですね、「カロシ」って。ということは、日本の労働者すべてとは言いませんけれども、ディーセントワークからほど遠い人たちが非常に多いという事実です。例えば、その典型として、川野さんの厚生労働省職場などは非人間的で、省の方々がヨーロッパやその他の国に行ってご家族と生活して、はじめて人間性を回復するが、霞が関に帰ってびっくりすると言われていています。こういう日本の全体の労働条件から出てきた課題が基本的な課題になってくると思うので、ILOの先ほどの議論の中で、社会保障による生活水準を改善させて、マクロ的にはたしかに改善、向上するけれど、個別の一人ひとりを見たときに、現実に自殺が中高年に多いとかというような事実から見たときに、こういうことを言えるのかなという気はするんです。ぼくは公衆衛生といっても医師ですから、ミクロ的な視点で発言しているので、おそらくILOの集まりではマクロ的な視点で生活の向上といっていますが、ミクロ的に見ると必ずしもそうでないですね。そのへん、議論の中ではそういう話は出てこなかったんでしょうかね。

司会 ありがとうございます。マクロ的な改善とミクロ的な視点という、そのギャップということですけども、どなたか、そういうことが議論に出なかったかどうか、そういうことを。

川野 たしかにおっしゃるとおりの部分もありますが、ILO総会での議論は、やはりマクロ的な議論でしたので、あまりミクロ的な、個別の問題に着目したような議論はそれほど出てなかったように理解しております。

村杉 今おっしゃられたのと同じように、ILOの中でとくに具体的な議論があったということは認識をしてはおりません。しかし、一部その関連という意味では、男女平等に関わる中に、仕事と家庭の両立支援的な方策を探っていかなければいけないという部分がありました。ここで、日本での現状を踏まえて考えていきますと、当然そういった労働条件というか、長時間労働の問題が大きく意味を持ってきて、そうしたことと「生活向上」、特に生活の「質」に関わる問題が重要であると考えます。

世界的なレベルでも、「過労死」が国際語になっているというのは、現在の日本における状況が非常に劣悪だということだと思います。もっと、そういった意味でILOでの議論ができれば良かったと思います。

氏田 今のご質問のような議論はなかったと記憶しておりますが、いま村杉さんがお話しされたことに関連して言えば、やはりジェンダー平等について、女性のほうがどうしても家族の責任を負わなければならないということが、日本だけでなく、ほかの国でも起きているように思います。議論のなかでは、育児とか介護に対する労働の評価というものをきちんと認めなければならないということの指摘はあったように記憶しております。

司会 ありがとうございます。よろしいですか。ほかにご質問がありましたらお願いします。

小岩 全農林労働組合の小岩といいます。ILOにおける討議とは直接関係ないかもしれませんが、6項目の討議ポイントの中に「失業給付のあり方や失業給付を雇用と結び付けるための最

善の手段について」というのがあります。日本の場合、制度改革が度重なって、失業給付も長期間にわたってもらえるようにいろいろされているようですけど、受けているものにとっては、その後あまり就職する機会がないとか、生活に困らない人以外は、失業給付を長い間もらうよりも、早く新しい仕事に就きたいというのがやっぱり本音ではないかと思います。職業安定所、ハローワークがいま失業給付をもらう窓口のほうを肥大化して、就職の斡旋というのをほとんどコンピュータに任せてしまって、あまり人間同士で対話しながら斡旋とか紹介をしてくれないとかいうことがあったり、また、講習や何かを受けても特別の資格を取れない、あるいは就職の斡旋などもあまりしないという話を聞きます。

失業給付を雇用と結び付けるために講習や研修や、あるいは英会話教室であるとか、授業料の80%を負担とかと言いつつも、実際に本当の再就職にはそれらに通っていたものがあまり生かされないという現状があると思うのです。そうすると、失業給付のあり方というのを厚くするのではなくて、再就職の斡旋のほうに力を入れていただきたい。これは希望になるんですけど、そのへんをこれからどうしようとしているのか、ちょっとお伺いしたい点です。

それから社会保険の掛け金の問題です。失業の増大、新規学卒者の就職難、フリーターなど不安定な働き方の増大で、社会保険に加入しない人が増えている。そうすると、ますます年金を掛けるものがないとかといった状況が進んでいくでしょう。そういう状況を考えた時、これからどうしようとしているのか。厚生労働省の方、連合の方、日経連の方にご意見をお伺いしたいと思います。

司会 ありがとうございます。2点ありましたね。失業給付と再就職をどのように結び付けるか、その方策、それと、社会保障の掛け金というか、お金を払う人が減りつつあるけれど、将来どうするかという問題です。政労使三者の方に質問したいということなので、まず、厚生労働省のほうからお願いします。

川野 最初に、ハローワークの実態についてですが、一般論と申しますが、方向性としては、再就職の斡旋、再就職に結び付けるような取り組みを進めていくという方向であると理解しております。先ほど申し上げましたとおり、いま検討されている訓練延長給付の拡充に向けた取り組みにつきましても、ただ給付をするだけではなくて、そこは訓練とリンクをさせて、当然その先の就職に向けた訓練と結び付けたかたちで進めていくというふうに理解しております。

もう1点、年金保険料を払わないフリーターの若者が増えてきているという点です。まず年金の未納、未加入についてですが、年金の保険料を払っていない人が所得の低い人かと言うと、必ずしもそうではなく、フリーターに限らず一般的に若い世代の年金不安を解消し、皆さんに保険料を納めていただくよう、年金制度の役割について徹底的に広報、普及をしていくということ、年金分野の重要課題の1つとして積極的に取り組んでいるところです。そして、若年失業者の問題に対応するという意味では、たとえばハローワークなどで学校との連携を密にしている確な就労支援を行ったり、在学中の早い段階から職業意識の啓発に努めたり、そういった取り組みを進めております。

司会 厚生労働省は労働省と厚生省がくっついたわけで、守備範囲が広がったということで、ちょっとたいへんだったと思いましたが、ありがとうございました。では、連合さんのほうからコメントをお願いします。

村杉 最初におわび申し上げますが、私も労働組合に働いておりながら、直接、雇用分野の担当

ではありませんので、私見でのご回答になってしまうかもしれませんが、まず失業給付と雇用をいかに結び付けるかということで、やはり非常に重要な点だと思われるのは、これまでの失業状況に比べて、昨今では求人倍率自体が非常に低いという問題もあると思いますけれど、そこに相当程度、求職と求人間にミスマッチが存在しているということです。その中で、先ほど、失業して長期間給付を受けるよりは、なるべく早く新しい仕事に就きたいというお話もありましたけれども、実際新しい仕事に適応していただくの能力を自分で身につけていく期間を安心して暮らしていくために、失業給付の長期化がはかられていると思います。諸外国でも、そこは同様の趣旨から対応がはかられていると思われます。

ILO総会でも、氏田さんのお話にもありましたとおり、実際、再雇用に向けてのインセンティブとして考えるとどうなのかという議論がありました。例えばリカレント休暇のようなものや、長い期間学生をやらせていて、それでもその後就職ができるというような中で、失業給付というわけではないかも知れませんが、それでもなんとか生活していけるだけの所得保障として、どういうあり方が望ましいかというのは非常に難しい問題だと思います。短期的に、その場で何でもいから雇用に結び付けるというよりは、やはり安定した雇用、とくに自分でも新しい職場に移って満足いく再就職ができるためには、今の状況では相当程度時間もかかるのではないのでしょうか。そこはひとつ、そうした長期化ということも、選択肢の拡大として、失業自体はなるべく短ければ短いで、そのほうがいいとは思いますが、そういう中では一つ意味があることなのではないかと思えます。

2点目の新卒の問題ですけれども、今のようなゼロ成長の経済状況の下で大きく出ている問題ですので、ここは経済状況が少し改善してくるとかなり状況が変わってくるのではないかと思います。けれども、おそらくそれだけでは解決策として不十分で、根本的な意味からいくと、新卒のフリーター化、なかなか正規に就職ができないという中で、日経連さんにもご見解をお伺いしたいんですが、従来の人材確保のあり方、新卒から入って企業内で人材育成をしていくというあり方から、おそらく今はもっと即戦力としての雇用のあり方に変ってきている点が大きくあるのではないかと思います。そうは言いつつも、やはり企業の中での人材育成ということについて、企業として、経営側の責任としてどう考えていらっしゃるのかというのは、私のほうからも伺ってみたい点であります。そういったことから第一義的には社会保障の適用拡大が是非とも必要と考えますが、そもそも支え手になかなか回れないというような問題も含めて、ちょっと悪循環になってきているところがあるのではないかと思います。先ほどの失業給付等の長期給付化ということもからめて、どれがベストということではないと思いますが、そういう意味ではかなり総合的な意味の政策が必要だと思っています。

氏田 就職斡旋については、私もハローワークの実態がそういったことになっているかどうかというのは、よく存じ上げておりません。再就職の促進については、日経連は、従来から就職紹介というのはハローワークに限らず、それをもっと民間に開放して、有料職業紹介事業を広げていくべきだと主張していました。現在、そういった方向にもなってきておりまして、そうした窓口の拡大を通して、ミスマッチ解消に向けても機能できるのではないかと考えています。

ILOの討議では、再就職のための教育訓練とのコーディネートのお話がありました。先進国においては今のようなお話かもしれませんが、ここでは途上国の問題も取り上げられまして、識字率が低

いとか、計算ができないような方も多くいらっしゃるということですから、途上国で失業が増える中で、就職に役立つような教育訓練をすることによって再就職に早くつなげるという意味合いも、ここの討議の中では盛り込まれておりました。

人材育成については、これまでと方向性が変わってきているものと感じています。すべての従業員をあるレベルまで到達させる人材育成から、個人の能力や適性に応じた人材育成ということです。私どもでは、教育に関しましては、エンプロイアビリティということを申し上げております。雇われる能力とかということですが、教育訓練については、労働者自身でお考えいただくことも大切ではないのかということを主張しております。ILOの中でもエンプロイアビリティについて取り上げられておまして、私どもとしてもこういった方向性に沿ったものと思っています。

高藤 フリーターその他のエティピカルな労働者とか、あるいはインフォーマルな労働者がグローバル化によって将来増えてくるだろう。そうした場合に社会保険の負担力がないということで、社会保険の網の目からもれる労働者が増えてくる。それは社会保障の財政面でも問題だし、それから本来受給すべきでありながら受給できない労働者にとっても問題である。そのへんのことはILOも心配しているところのようです。

司会 時間が迫ってきました。あと2点ぐらい受けたいと思いますけれども、どなたかぜひという方はいらっしゃいますでしょうか。討議内容とか、それ以外の日本の現状でもけっこうですけれども、何かございますか。

松本 松本惟子と申します。私はグローバル化にしる、アメリカン・スタンダードにしる、今の市場競争の中で働く人たちがこれ以下には落ちこぼれないようにするためのセーフティーネットを張るというところに社会保障の大きな意味があると思うんです。それから、途中で病気をしたりして就労不能になった場合に、これを救済する、あるいは定年退職後の生活の安心のために、これを保障するというようなことがあって、トータルなシステムを国が、少なくとも先進国であるならば持たなければいけないと思います。

ところが、現在、それとは逆行する状況が出てきていますよね。たとえば非正規労働者やパートタイマー労働者については前から議論がありますけれども、国内でもなかなかセーフティーネットを張れないというようなことです。それから、最低賃金がこれを支えるわけですが、その最賃が一体どうなっているのかというような問題もあります。

ILOの議論というのは、国を超えて一つの文書をまとめていくという作業になりますので、非常に一般的な言葉で表現されることが多いのですが、その裏には、たとえば労働者側の毎回の議論にしても、やはりかなり現実を背負ってそこに参加をしているはずで、そして、たとえば日本なら日本が、その現実を国際的な用語に直したら、どういう言葉を当てはめたら、これがILOにはまっていけるのかということも考えながら作業をしていくと思います。

何が言いたいのかといいますと、一般論としてのテーマをまとめるための作業にかかわっていらっしゃると思いますけれども、私のほうは要望なんです。振り返って背負っている国の現状をやはりきちんと見つめながら、三者それぞれがどうしていったらいいのかということで、対象になる社会保障の条約の批准、つまり、批准をするときには国内法の整備が日本の場合には必要ですね。そうでない国もありますけれども、日本の場合には非常に緻密に国内法の整備との整合性をもって、それ

をクリアした段階で批准という段取りに向かっていくと思うんです。

そうすると、どうしても一般論です、一般論ですと言ってはられない。厚生労働省は厚生労働省なりに、優先順位をつけてどうしていくのかというのが頭の中に多少はなければいけないし、労働者側もそうでしょうし、厚生基準というからには使用者側もそういった社会正義の立場に立って臨んでいただきたいと思うのです。ですから、非常に上なでをするような、ここは一般論ですとか、そこは掘り下げられませんでしたといった議論は、聞いていても非常にむなしい気がいたします。ですから、まとめは一般論であってもいいけれども、それぞれ背負って立つ国、それぞれ違いますから、あるんだと思うので、そのへんのこともやはり、せっかくのチャンスで、せっかくの経験ですから、ぜひ国際的な視野と、よって立つ日本の役割、つまり、アジアに対しても日本はアジアの中の日本としてILOにかかわっていかねばいけないと思うんですよね。単に一般論という足の浮いたようなお話ではいけないと思うのです。

私は、そういう意味での要望を申し上げたいと思います。かつてILOの労働側委員の経験もしたこともあるという立場から、申し上げるのも口はばつたいんですけれども、ぜひ日本のために、そしてアジアの中の日本という立場を踏まえていくためにもお願いをしておきたいと思って発言をさせていただきました。

司会 どうも貴重な発言をありがとうございました。松本さん、ご所属をお願いします。

松本 私はかつて電機連合の執行委員として働き、その後、連合がスタートして、アフターマテイク・アクションということで連合副事務局長として8年間働き、そして、国会議員として3.8カ月衆議院に所属しております。ILO条約の批准にも自分の思い入れがかかわってまいりました。

司会 ありがとうございます。ご要望というか、貴重なご意見でしたが、参加者のパネリストの方でどなたか、レスポンスをお願いします。

高藤 ミクロとマクロが遊離しているということ为先ほど皆さんがおっしゃったので、今の方のご発言はちょっと眼中になかったと言わざるをえないような状況なので、そのへんは今の方のおっしゃるように、ぜひ今後とも反省しながらILOの会議に参加していただきたいなと思っています。

司会 どなたか、これは答えが難しいと思いますが、今後のILOとのかかわりとして、スタンスとしてどうとらえるかということだと思うんですけれども。

川野 ご指摘ありがとうございます。ただいまご指摘いただきましたような国際的視野やアジアの中での日本の役割については、重要な点であると思っております。たしかにILO総会の中ではマクロの議論しかありません。そうかもしれませんが、日本に戻ってくれば日本の中で、社会保障制度全体を見渡した上で、それぞれの個別の課題にどう取り組んでいくかということを考えているわけですので、そうした中で当然ILO総会での経験を活かしていきたいと考えております。また、アジアの中で日本がどういう役割を果たしていくかという点についてですが、やはり日本の社会保障制度は、これからも改善していかなければならない点、社会経済の変化に対応していかなければならない点、いろいろあるかと思いますが、全体としてはかなりいい制度になっているのではないかと考えております。ですから、たとえば日本のこれまでの経験をアジア諸国の社会保障制度の発展に活かしていくということも重要な取り組みではないかと考えております。いずれにいたしましても、ご指摘いただきました貴重なご意見を踏まえながら、今後とも取り組んでいきたい

と考えております。

司会 村杉さん、どうですか、一言、感想でも。

村杉 反省すべき点がいへん多くて申し訳ありません。たしかに今回の一般討議は、総論的な言葉での結論であったかもしれませんが、こういった結論を得られたということをもって、これから、ご指摘のありましたように、日本の現状を踏まえて、ひとつひとつの項目について、実際に日本の中で問題として、真摯なかたちで取り組みを進めていきたいと考えております。ありがとうございました。

司会 では、氏田さんも一言、いかがですか。

氏田 本当に貴重なご意見をありがとうございます。私ども経営者団体としても、こういった国際的な場での議論を踏まえて、日本の役割といったことを踏まえながら、今後の議論で反映させていきたいと考えております。また、社会保障については、その成り立ちからして、ヨーロッパがイニシアティブを取っているという現状にあるんですが、それはそれとして、やはりアジアの中の日本としての役割について、これから日本として国際的な視野で、こういった議論を踏まえながら十分に対応していきたいと考えております。

司会 高藤先生のほうから何かコメントはございますか。

高藤 それとの関連で、日本はアジアの中の日本としてILOの場でも頑張れと、こういうお話、本当に同感でございます。

それにつけてもILOについてどうにも気になることがあります。それはアメリカが不協力だということなんです。これは一体ね、この事情について、もしどなたかご存じの方がありましたら、お教えいただきたいんですけども、アメリカはかつて4、5年の間、脱退したことがあります。とにかく不協力なんですね。ほとんど批准もしていませんし、これがILOを考える上でなんか一方のシンが抜けているという印象なんですね。ちょっと感想を交えまして申し上げました。もしどなたか、この点についてご存じの方がいらっしゃいましたらお願いします。

嶺 アメリカは連邦政府なもんですから、労働問題は相当部分州政府になっているので批准しにくいということがあるんですね。それから、態度は多少は、現状は知らないですが、一応ある程度改善したんじゃないかと思えますけれど。

高藤 社会保障はどうでしょうか。連邦の制度としての社会保障もあると。

嶺 ええ、もちろんありますけれど、社会保障に関する条約というのはILOでは数が少ないんですね。大部分は労働に関する問題で、労働のほうは連邦としてもタッチしますけれども、州政府の合意も得なくちゃいけないもので、批准しにくいというような事情があるみたいです。連邦も関知しますから。

高藤 脱退して費用も出さなかった。それもやっぱりそういう事情ですか。

嶺 それから、全体として国連およびILOを嫌ったというところはたしかにあると思えますけれど。

司会 時間もそろそろオーバーしていますので、今日の国際労働問題シンポジウム「21世紀の社会保障」のシンポジウムを終了させていただきます。どうもパネリストの方、参加者の方、ありがとうございました。(拍手)