

質疑応答

司会（五十嵐） どうもありがとうございました。報告の中にもありましたように、若者の雇用問題を解決する雇用戦略はすべての人の利益になるというふうにおっしゃいました。逆に言いますと、これが解決されないとあらゆる人の不利益になるということでありまして、若者の問題ではありませんけれども、それは若者だけの問題ではない。すべての世代、すべての人にかかわる大きな問題をはらんでいる問題なのだということが強調されたのではないかと思います。

それでは、質疑応答、討論に入りたいと思いますが、最初に、シンポジウム・パネラーの方のご報告で、どなたか補足したい方がおりましたら、その方から先にお願いたします。そのあとで、フロアの方々からのご質問やご意見をおうかがいしたいと思います。

田中 先ほどの説明で肝心の結論のところのご紹介ができなかったので、お手元にILO駐日事務所の方で、ご用意していただきました若者のディーセント・ワークへの道の推進に関する結論というのがございますので、こちらについて簡単にポイントをご説明させていただければと思います。2005年第93回ILO総会採択 若年雇用に関する決議です。こちらのパラグラフ1から52までが会議の結論ということになっております。

ご覧いただきますと、最初のパラグラフで今回の議論の前提となりますILOにおけるこれまでの成果を紹介したあと、若年者のディーセント・ワーク促進についての論点と課題がパラグラフ2から17にございます。まずパラグラフ2では、若年者のディーセント・ワークを達成するためには複数の道が必要であるということと、ディーセント・ワークの達成は世界の貧困撲滅、持続可能な成長等に必要不可欠な要素であるという大原則を提供しまして、3段落目におきましては、先ほどもご紹介いたしました、若者が資産であるという考え方を示しております。

4段落目におきましては、しかしながら若年者の状況については国等による違いがあって、多様な状況があるということが書いてあり、第5パラグラフでは、世界ではディーセント・ワークに就ける者とそうでない若者がいて、どちらかというディーセント・ワークに就くことができない若者の割合が多いということで、パラグラフ5の後半では、具体的にディーセント・ワークに就けない若者の状況が書かれております。第6パラグラフにおきましては、その中で特に開発途上国の状況について書かれております。また、国によってということではなくて、パラグラフ8では、ある労働市場があった場合にその中でも特に一部の若者がより弱い立場に置かれて、特別な不利益に直面している状況があるということで段落を設けておりまして、この具体例については16パラグラフに出てきております。

それから、先ほど上西先生のお話にもございましたような中身が、パラグラフ10以降に書いてあります。パラグラフ10に若者への投資というのが社会に恩恵をもたらすといったことが書かれておりまして、パラグラフ13におきましては、労働市場への新規参入者である若者と、こういう視点に



立った場合の若者の不利の問題が書いてあります。また、先ほど重要な視点でございましたスクール・ツー・ワークがうまくいかない場合の問題につきましては、この14パラグラフ、15パラグラフに書かれております。

最後に政府と社会的パートナーが協力して緊急の行動を起こしていくことが必要であるということが書かれておりまして、その後18パラグラフから38パラグラフまで、これは長いので今はご説明いたしません。それぞれ具体的な政策としてどのようなことを行っていくのが必要であるかということが書かれておりまして、最後パラグラフ39以降におきましては、若者のディーセント・ワーク促進のためにILOが行うべきことがまとめられております。

このようなまとめ方になっておりますので、また後ほど結論をお読みになるときの参考にしていただければと思います。

司会 はい、分かりました。ありがとうございました。それでは引き続いて、湯本さん、インフォーマル経済とはどういうものかお話しただけませんか。

湯本 「インフォーマル経済」のILOによる正確な定義を存じていないのですが、私の理解では、インフォーマル経済は政府の税制や労働法規制の適用外にあるものであり、例えば開発途上国に多く見られるストリート・ベンダーや家庭で雇われているメイド等があたりを思っています。よろしければ、ILO駐日事務所より補足・訂正をお願いできればありがたいと思います。

司会 はい。堀内さん、何か一言、コメントはありますか。

堀内 基本的には湯本さんがおっしゃったとおりでございまして、働く人々に対して正式に保護が及ばない、基本的には法律の適用が及ばない産業というか部門のことを総称しています。開発途上国で多いのですが、先進国でもかなりいると思われまして。特に間違えられやすいのは、いわゆるアンダーグラウンド経済（地下経済）といわれている経済とインフォーマル経済の問題ですが、インフォーマル経済というのはあくまでも、働く人々の保護が及ばない、あるいは法律の適用が及ばないということであって、必ずしも地下経済を意味しているものではないということをここで明記しておきたいと思っております。

なお、国によっては定義のある国はございますけれども、これはバラバラでございまして、非常にはっきりした定義があるのは、例えばマレーシアで、10人未満の企業で働く人々をインフォーマ

ル経済というふうには定義いたしておりますが、これは必ずしも国際定義ではございません。

われわれ当初はインフォーマル・セクター（インフォーマル部門）と言っていたのですが、2年前にインフォーマル・セクターの議論をしましたときに、部門というような範囲ではなく、ほとんどの経済に広く浸透しているというか、幅広く適用される労働者であることが確認され、ILOとしてはインフォーマル・セクターという言葉をやめまして、インフォーマル経済に働く人々というふうに変えさせていただいたものです。

司会 はい、分かりました。たいへんはっきりしたと思います。それではお待たせいたしました。フロアからのご質問、ご意見を受けたいと思います。なお、それぞれ報告された方が4人おられますので、全員にかかわることなら全員の方に、あるいはどなたか特定の方に対する質問であれば誰々さんにといいことで、質問の対象といたしますか、お答えいただきたい方を指名して質問していただきたいと思います。一問一答ということではなくて、最初に数人の方からご質問をいただいて、それに対してまとめてお答えいただくということにしたいと思います。それでは、どうぞご質問のある方は手を挙げてください。はい、どうぞ。

坂井 新聞『赤旗』の記者をしております坂井希と申します。2点質問がありまして、1点目は言葉の問題ですが、上西先生のご報告の中にあつた不完全雇用の中の見えない不完全雇用というのが、特に日本に引きつけた場合にどういうものを指しているのかというのがいまひとつイメージでできなかったのですが。例えばせつかく就職したのだけれども、いわゆるお茶くみとか、そういう仕事しかさせてもらえないというような意味での見えない不完全雇用という意味なのかと思ったり、ちょっとそのあたりのイメージがわかかなかったので、ご説明いただければと思ったのが一つです。

それから二つ目の質問は、湯本さんのご報告の中で、若い人に量と質共に雇用をつくるというのがCSRに含まれるというご主張があつたのですけれども、このご主張に対して使用者側はどのようにお考えなのかというのを平田さんに伺えたらと思います。よろしく願いいたします。

合川 東京外国語大学学生の合川亮作と申します。湯本さんと平田さんに質問させていただきたいのですけれども、若年雇用に関する新たな国際基準の制定ということに対して、労働者側としては新たな国際基準を制定すべきだといい、政府側また特に使用者側だと思うのですけれども、そうではなくて今までにある国際基準をどのように活用していくかということが問題であるということ、新たな労働基準の策定が見送られたということでした。では、果たして今までにある国際労働基準の活用で十分に若年雇用問題が解決されるのかどうか、どのようにお考えなのか、質問させていただきたいと思いました。よろしく願いいたします。

高橋 基礎経済科学研究所の高橋邦太郎と申します。「雇用の促進とディーセント・ワークへの道」という今日の主題と関連いたしまして、政府と使用者の方にお答えをいただきたいと思います。現在、例えば新しい労働法制の雇用法制の問題が出ておりますし、それからホワイトカラー・エグゼンプションの問題などもずいぶん推進しておられるようでございますけれども、そういう問題と雇用の促進とディーセント・ワークということに関連してご意見を伺いたいと思います。

司会 はい。一応ここで打ち切りまして、ひととおり政労使、そして研究者への質問ということでいただきました。政府ということと言いますと、今の雇用法制の改変、あるいはホワイトカラー・エグゼンプションということによって変えていこうという方向があるわけですが、それと今日のテー

マである若者における雇用の確保、それは量と質の確保ということとのかかわりについてということ。これは政労使それぞれの方から一言ずつご返答ということになると思います。

それから、使用者の平田さんに対して、2人の方からご質問がありました。今言った若者の雇用の量と質の確保が必要だということがありますけれども、使用者はどう考えているのかということと、そのために国際労働基準制定の必要はないというふうになったわけですが、今までのものの活用ということでそれは十分だといえるのかということですね。これについては、労働側はどう考えるのかという質問もありました。

それから最後に上西さんに対しては、見えない不完全雇用は日本では具体的にはどういうことなのか、どういうものがあるのか。ちょっとイメージがよく分からないという質問です。

田中 申し訳ありませんが、質問の趣旨を確認したいのですが一。

司会 こういう趣旨だと思うのです。若年者の雇用、特にディーセント・ワークということから言えば、質の良い雇いを保障するということが必要になるわけですね。ところが、今ご質問された方の見方からすれば、雇用法制の改変とか、特にホワイトカラー・エグゼンプションということは必ずしもディーセント・ワークに結びつかないのではないかということだと思っております。それを例えば、今回の議論からしてどういうふうと考えられるのかということだと思っております。

田中 これは政府としての回答ということではなく、私個人ということではよろしいでしょうか。

今回の議論に参加しておりまして、ディーセント・ワークという以上、そこではやはり適切な労働者保護ということは当然含まれている考え方だと思います。おそらくご質問にはうまくお答えできないとは思いますが、今新しい動きの問題につきましても、まずやはり大前提である適切な労働者保護というものが守られる中で話し合っていくと。いろいろな働き方の多様化が進んでいく中で、労働時間のあり方もそうですし、働く形態というのもいろいろな形態が起きてきていると思いますので、そのあたりはなかなか言いきれないとは思いますが、やはり大前提である適切な労働者保護という中でいかに多様な働き方を認めていけるかというようなことだと思っております。

司会 はい。引き続き、湯本さん、よろしくお願いいたします。

湯本 ホワイトカラー・エグゼンプションについて、直接の担当ではありませんので個人的意見としてお聞きいただければ幸いですが、これが実施に移されると、ますます長時間労働の傾向が強まると考えます。現行でも法律が守られていない実状があるわけですから、さらに問題を悪化させてしまうと思います。ホワイトカラー・エグゼンプションが導入されれば、会社は正社員の採用を抑えて、少ない人数の正社員に長時間労働をさせようとするでしょう。そうなれば、社会の二極化がますます加速化し、若者の雇用にも深刻な影響を与えてしまいます。若者は、正社員の非人間的な長時間労働を嫌って正社員になることを避ける、あるいは正社員になろうと思っても就きたい仕事に就けないという状況が加速的に悪化すると思います。したがって、ホワイトカラー・エグゼンプションの導入には反対です。

それから青年雇用に関する新たな国際労働基準の設定ですが、世界に共通して見られる青年が置かれている厳しい状況を鑑みれば、現状のままではいけないのは明らかです。現状を打ち破るために、新たな国際労働基準が何がなんでも必要だ、というのが途上国、先進国を問わず労働者側委員

の一致した願いです。今後も引き続き、新たな国際労働基準の実現に向けて努力を続けていこうと考えています。

司会 ありがとうございます。それでは平田さん、お願いいたします。

平田 最後の質問からお答えしていきたいと思います。ホワイトカラーエグゼンプションのことについてのご質問だと思いますが、労働基準は担当していないので、お答えできません。湯本さんから長時間労働という指摘がございましたけれども、成果が時間で計れないものもあるということであれば、時間管理の適用を外したほうがもしかしたら仕事はしやすくなるのかもしれないというふうに思っております。

それから2番目の国際労働基準の問題は、すでに国際労働基準の中にいろいろテーマごとにありますので、それに横車を刺すようなものはもう必要ないということで、既存の基準で対応すればいいというのがわれわれの主張でございました。そのことを例えば日本の文脈に直すと、今、高齢者雇用安定法というのがありますけれども、若年者雇用安定法をつくって果たして意味があるのかどうかということになるかと思えます。私見ですが、それでは若年雇用の問題は解決できないと思えます。

いちばん最初のご質問のCSRとの関係は、私見ということを予めお断りしておきたいと思いますが、企業が従業員を雇用するのは決してCSRのためではないはずで、事業の遂行という目的があって、その結果として人を雇うわけで、それが結果として企業の社会的責任を果たすことになるのではないかと思っております。正社員を必要としていない事業もちろんあるわけで、われわれとして雇用のポートフォリオと言っていますけれども、最適な編成を検討していくべきだと考えております。

司会 はい。それでは上西さん、お願いいたします。

上西 「見えない不完全雇用」についてですが、元の言葉はインビジブル・アンダーエンプロイメント (invisible underemployment) となっており、「不適切な生産性の労働を包含する」と書かれています。それ以上の説明がないので、もしILOの方から補足があれば補足していただきたいと思いますが、私の理解では自分が本来発揮できる能力を十全に発揮できない形で働いている、つまり自分はほんとうはもっと高い能力を持っていて、それだけの仕事ができるのだけれども、それだけの場を与えられないで、もっと単純な労働に従事させられていて自分のキャリアを伸ばせない、という意味合いで理解しております。

司会 堀内さんのほうで何か補足はありますか。見えない不完全雇用というのはどういうものなのかということですが。

堀内 特になのですが、おそらく今先生がおっしゃったのは、供給側からというか、労働者側から見ればおっしゃるとおりだと思うのですね。自分が使える能力を十分使えているのか。それから需要側のほうから言ってみると、やはりもっと完全に使えるような労働力があるはずだということで、日本では従来よく潜在失業とかいうことで農業労働者の問題が不完全就業の問題に入ってきましたけれども、必ずしも普通の人の普通の働き方のような仕事をしているわけではない。一見仕事はしているとされているのだけれども。そういう意味で見えない不完全雇用というのでしょうか。先生がおっしゃったように、それほど明確な定義があるものでもございませんので、今、先生

がおっしゃったようなことでご理解していただいて結構だと思います。

司会 はい。一通りお答えをいただきましたけれど、再質問を含めて、さらに何人かの方からご質問なりご意見を伺いたいと思います。はい、どうぞ。

山岡 大学の教員をもう定年退職しました山岡熙子と申します。上西先生と湯本先生にお伺いしたいと思っております。まず上西先生ですが、先ほどのご説明の中で、お配りくださったILOレポートの5ページの下の表のところ、夫も妻もパートタイマーという人たちが増えつつあるというお話をなさいました。これにつきまして、先生自身は夫と妻の両方がパートであるということは好ましくないという観点でお考えになっているのだろうかどうだろうか、ということのひとつお伺いしたいと思います。その場合に、もしどちらかが正社員に、両方がなれば私の心情としてはそれはいいだろうと思う点もあるのですが、むしろそれは今の男女共同参画というような、あるいは平等というような立場から、夫婦がパートタイマーであるということについてどう判断するかというのは、ジェンダーの視点から違う視点があるかというように考えている点の一つあります。

もう一つは、特に日本の社会もそうですけれども、労働の規制緩和のなかで雇用の多様化がどんどん進んでいますから、多くの人たちが正社員ではないいろいろな働き方に流れていくというのは、やむを得ないとは言いたくないのですが、やむを得ない状況かなと思うわけです。特にオランダのシステムなどを考えてみると、夫婦共にパートタイマーでもやっていっているというのがありますから、それはそれでいいだろうという考え方もあります。そのようにして多様化ということを考えながら、どうしてもそっちの方向に動く可能性があるのだということになるならば、これは次の段階では何が必要なのだろうかという話になってくる。肯定するのか、肯定しないのかということですね。そこのところでは、上西先生と共に本当は政府としてはどういう対策をお立てになるかということを知りたいのですが、どうもその立場でいらっしゃらないみたいなので、どちらかといえば労働者の立場から湯本さんにご質問しておきたいかなあと思うわけです。

これは労働条件とか保障とか、インフォーマル・エコノミーの問題も含めて、ちょっと変な言い方になりますが、インフォーマル・エコノミーの問題が一昨年出ましたときに感じましたことは、以前は発展途上国の問題だというように強く受け止めた気分だったのだけれど、もはや先進国の中でもパートタイマーだなんだというところにインフォーマル・セクターが起こっているという、そういう前提で私は話しておりますけれども、その問題に対する政策をどうするかということをお言いただけるとありがたいと思います。以上です。

松井 地方自治体で労働行政に従事しております松井信之と申します。聞きたいことはいろいろあるのですが、1点だけに絞ってパネラーの皆さん全員のご見解を伺いたいと思います。何が言いたいのかといいますと請負の問題ですが、今、日本の製造業等では、統計的にどのぐらいのパーセンテージになるかは別として、請負という働き方が非常に目立っています。私どものほうも住民からの労働相談等を受けている中で、そういったことに対する相談が非常に多くなってきております。請負というのはご案内のとおり、日本の造船業等を中心といたしまして構内請負ということで、ある部分を丸ごと別の会社に出して仕事をさせるという形だったようなのですが、現状の請負というのは、NHKのテレビでもやっておりましたがけれども、労働者派遣に非常に近いような形で、とも

かく労働者のチームを製造業のラインに投入して仕事をさせるというようなイメージでありまして、何度も言っておりますけれども、現在それが非常に増えてきていると思います。いわゆる日本を代表する一流企業、例えばトヨタ自動車とか日産自動車とか、そういうレベルの企業ではまだ使われていないと聞いておりますけれども、そういう企業の関係であっても二次下請け、三次下請けということになりますと、請負を使っているところが非常に多くなっているというふうに聞いております。

何が問題なのかということですが、これはいわゆる労働者派遣法にいう派遣労働とは違うわけで、ともかく労働者の方に請負会社に登録してもらって、請負会社としては注文があったらその製造業の会社にチームを連れて行く。で、直ちにラインに入れて働かせるということで、期間もまったく不定期でありますし、職務内容も今言ったような意味合いでありますから、労働者のほうには知らされない。行ってみて言われたことをやるという状態であります。

労働者のほうから見ますと、非常に不安定で何をやらされるかわからない労働の形ですけれども、今度それを請負を発注している側から見てみますと、まずいちばん重要な点はそういう人たちを労働者とは見なししていないのですね。製造業のメーカーとしては、その請負会社に対して部品の製作代というような形で仕事を請負に出すわけです。したがって人件費とかアルバイト代という観念は一切出てまいりません。そうしますと何が起きるかということ、中堅企業で働いてはいるのだけれども、例えばその社員とかパートタイマー労働者とはまったく隔絶された労働条件で働いているわけですね。

その職務内容がたとえ正社員に近い内容であっても、労働条件は隔絶しているということでありまして。賃金コストの関係でこういった働かせ方をしている企業は非常に増えているわけですし、これは労働者の側から見ると、さっきから申しておりますように、何をやらされるかわからないし、短い周期で2週間とか3週間で仕事の内容も変えられていくわけですから、キャリアの形成とかそういうことともまったく無縁なわけですね。というようなことで、この請負型の労働が蔓延していることについてどういう見解を持たれているか伺いたいと思います。

清水 社団法人日本産業カウンセラー協会の清水恵美子と申します。先ほど平田さんが雇用ポートフォリオということをおっしゃいましたけれど、いわゆる被雇用者を三つに分けてみたいなか身でしたよね。使用者側のそういった雇用政策と若い人たちにディーセント・ワークを提供していくのだということは、どうもちょっとしっくりこない面があります。結局それは、若い人が就労する段階で「あなたは高度な管理的な仕事をするんだよ」「あなたは底辺の単純労働でいいんだよ」みたいに区分けされてしまうのか。あるいは、もっと前段の学校教育のときからそうなるのかみたいなイメージがあるので、そういった使用者側の雇用政策とディーセント・ワークのイメージが私の中ではどうもしっくりこない部分があるのですが、そのへんについて、使用者側の方、労働者側の方、あるいはその研究者のお立場でのご見解をぜひ伺いたいと思います。

宝井 私、保護観察所に勤務しながら今、ある大学の大学院で若年者の就労支援について研究しております宝井護といいます。今日、上西先生や田中先生からもいろいろお話が出たわけですが、保護観察の世界では就労についてはこれまでずっと課題だったわけですが、昨年、愛知県安城市のスーパーで女の子が殺傷された事件を通しまして、急遽ここで就労支援のあり方とい

うのが非常に問われて、厚生労働省との協議等も進められているわけです。

若年者がいろいろニートだなんだといわれています。小杉先生の本などもたくさん読んでいますけれども、私が今いちばん分からないのは、そういう対象少年に対してどのような支援をしていけばいいのか。国の施策がこの間、示されましたけれども、今はまだ不完全だと僕は思っております。どっちかというボランティアみたいな人たちの支援でようやくやっておるわけです。やはりそういう対象者にとっても一つの人権、あるいは人として平等に生きる権利みたいなものもあると思うわけですし、そういった人たちの支援のあり方みたいなものについてご助言いただければと思います。発言させていただきました。よろしく願いいたします。

司会 はい、ありがとうございます。それぞれの方にそれぞれの質問があり、すべてまとめているとまた時間が足りなくなりますので、上西さんのほうから自分に対して質問があったと思われる項目についてお答えをいただければと思います。

上西 まず、パート同士の世帯をどう見るかということですが、最初の方で申しあげましたように、正社員だからいいとか、パートタイマーだからだめだという話では本来はないはずです。今の正社員の働き方は、長時間労働であるなど、家庭にかかわることが難しい働き方ですので、男性であれ女性であれ今の正社員の働き方のままでいいとは私も思っておりません。ですので男性も女性もある程度の時間を仕事に費やして、ある程度の時間を家庭に費やすということは当然あっていいと思うのですが、ただ、日本のパートタイマーは、安価な労働力として位置づけられているのが現状です。単に時間が少ないだけで働き方に応じてきちんと正社員と同じような賃金があったり、雇用に関する保障があるという形にはなかなか整備されていないと思います。

実態としてパートタイマーはかなり労働条件が悪く、夫と妻がパートタイムで働いていると、どうしても世帯としての所得水準が低くなるという問題が現状としてはあるのだと思います。ですから、パートのカップルがあってはいけないという話ではもちろんないのですが、それは、パートの労働条件がきちんと保障されないと難しいのではないかと思います。

次に請負についてですが、若い人たちの多くが非典型労働に従事しています。派遣にしても請負にしても、しくみは非常に複雑です。例えば一日働けば一日分の給料がすぐもらえるという仕事がありますが、それが派遣なのか請負なのか、若い人たちは区別もつきませんし、自分がどういう労働法で保護されているのかもわかりません。そういうことがわからない人たちがそのような複雑な雇用形態に最初に入っていくかざるを得ないというのは不幸なことだと思っております。請負だからだめだ、派遣だからだめだということではないのですが、彼らが自分はどういう形で権利が保護されているかきちんと理解して、自分のキャリアの見通しが立てられる働き方ができることが重要ではないかと思っております。

それから、雇用ポートフォリオにおける雇用柔軟型グループ、これがディーセント・ワークという問題の立て方の中でどう位置づけられるのかという話ですね。『新時代の「日本の経営」』では、雇用者側のニーズと、働く人の価値観の双方がマッチして柔軟型の雇用があるのだというニュアンスで書かれてあったと思うのですが、確かに若い人たちはそういう働き方を好むかもしれません。ですが、好むからといって雇用柔軟型のグループに閉じこめておいていいのかということ、彼らの長期的なキャリアを考えるとやはりまずいのではないかと思っております。そこで働くというのが一

つのステップとしてあってもいいかもしれませんが、それが次につながるようなステップでなければいけないのではないかと考えております。

最後の、保護観察になっている若者ということについては、私はその分野は詳しくないものですが、申し訳ありませんがコメントを差し控えさせていただきます。

司会 はい。最初の方の質問は要するに、妻と夫がパートで働くということは男女共同参画ということからいえば好ましいのではないかと、という趣旨もあったと思うのですよね。それから規制緩和や多様化ということでは、今後そういう方向に進んでいくであろうと。オランダのような形になっていくのは決して悪いことではないのではないかとというニュアンスがあったと思うのですが、上西さん、それについてはどうですか。

上西 規制緩和や雇用形態の多様化は不可避だともいわれていますが、どうなのでしょう。正社員の雇用をこれまでできるだけ働きやすい形に守ってきたわけですが、その結果としてそれがあまりに使用者にとって負担だから、それ以外の雇用形態が発達してきたという難しさがあると思うのですが。ここは労働側の代表の方にお話しいただいたほうがいいのかと思うのですが、問題が複雑になってきていて、その複雑な中に若者が放り込まれているという不幸な状況があると思っています。

司会 これは、やはり生活できるかできないかというのがかなり決定的な問題だというふうに思うのです。つまりパートであっても生活できる賃金を男女共にもらえれば問題はないわけですよ。生活できなければ多様化してどんどんどんどんいわば生活苦を生ませていくということになってしまいますから、だからこちらへのほうが問題なのではないかというふうに思いますけれどね。オランダの場合は確かに短時間労働というけれども、時間が短いだけでそれなりに賃金があるということで、やはりかなり日本とは違うのではないかと思いますね。

山岡 ええ、そうですね。オランダのことはちょっと私も書いたものがありますけれども、質的にはずいぶん違うものがありますからイコールとは言えないと思いますが、私が今問題提起したことは、日本の場合はしょうがないのだ、だめだということではなくて、今後に向けてどう立て直していくのかという、要するにニートと呼ばれる者とかパートタイマーと呼ばれる者のディーセント・ワークの立場、それをディーセント・ワークに向けていくという転換、それについてはどうなのだろう、それこそ必要ではないのかというのが私の一つの見解なのです。その立場でやはりジェンダー平等ということも絶対守らなければいけないだろう。パートの働き方は結構ですよというよりも先にそういう形で考えたいというのが質問であり問題提起の趣旨です。

司会 はい、分かりました。それでは平田さん、お願いいたします。

平田 はい。だんだん若年の問題から離れてきてしまって、答えにくいところでもあるのですが、まず雇用ポートフォリオの考え方がディーセント・ワークとしっくりこないということですが、そう言われると、もうそれ以上申し上げようもないというのが率直な思いです。今、先生がおっしゃったように、正規だからいいとか、非正規だから悪いとか、そういう単純な話ではないと思っています。

今日の新聞に、派遣会社の企画広告が掲載されていました。広告なのであまり当てにならないのかもしれませんが、「最初は化学メーカーに就職したけれども、最終的に今、派遣で貿易業務に携

わっている」という記事でした。その記事を見る限りですけれども、その人にとってはたぶん派遣がディーセント・ワークでしょうから、そういった視点も大事なのではないかと思っております。

司会 雇用のポートフォリオでは、基幹労働と専門的な能力を持つ労働者と、それからパートなどの柔軟雇用という三つに分けると。決してどこかに若者を当てはめて考えるということではないということですよ。それからもう一つは、いわゆる基幹労働者というか、そういうコアの労働者や専門能力を持っている労働者を育成するうえで、今の若者雇用の問題というのはやはり使用者側にとってもたいへん重要な問題ですよ。

平田 繰り返しますけれども、もう正規・非正規という呼び方をやめようという提言を2年ぐらいい前に日本経団連としていたしました。おそらく皆さんが念頭に置いているのは、期間の定めがない正社員とそうではない有期雇用の人たちということでしょうけれども、もうそういった見方はやめて、現実としてそういう働き方がある、それを望む人もいるのもまた事実ということだと思います。非正規であってもちゃんと教育訓練は行われているということも聞いたことがあります。ですから、いわゆる非正規といわれるところだからディーセントではないと簡単に位置づけるのは間違いではないかと思っております。

司会 はい、分かりました。では湯本さん、よろしく願いいたします。

湯本 夫婦ともパートタイマーの世帯のケースについて、私は、本来は夫婦とも正社員であっても何ら支障なく子育てができて、家族的責任をまっとうできる社会があるべき姿だと思っていますが、多様な働き方が選べることは男女共同参画を促進する観点から否定するものではありません。しかし、あくまでもパートタイマーの時間あたり賃金をはじめとする諸待遇を正社員に均衡させていくことが前提になると思います。現状を見ますと、パートやフリーターの処遇は正社員に比べて低く、雇用も不安定です。パート労働がこういう状況にあるかぎり、ILOが唱道するディーセント・ワークとはいえないと思います。この点について労働者側グループのなかで議論があったのですが、パートタイム労働の現状は克服すべき課題が多く、ディーセント・ワークとはいえないという意見が大半でした。この議論を踏まえて、労働者側スポークスパーソンは、「われわれ労働者側グループは、パートタイマーなどに見られる不安定雇用はディーセント・ワークとは考えていない。とりわけ女性労働者に対する育児面の施策などで不十分な点が多いのは問題」だと発言しています。

山岡 パートタイマーは非正規だという場合だけでなく、正社員パートというものもあるはずですが。それは、政府の方がILOで答えたときにそういう発言をされたこともあると私は理解していますが、そこらへん概念整理というのにも必要なのだと思います。

湯本 短時間だけ働きたいなど、働く側にも様々なニーズがありますので、一律にパート労働がダメということではありません。パート労働であっても将来にわたって安定・安心して働けて、仕事を通じてスキルアップ・ステップアップすることを可能にすることが重要だと思います。また、偽装請負は悪質な脱法行為だといえます。日本だけでなく世界中に見られる問題のようですが、偽装雇用の被害に遭いやすい若者を労働法制のらち外に置かないために、偽装雇用を明確に禁止する国際労働基準が必要だと思います。

司会 はい。それでは田中さん、お願いいたします。

田中 直接お答えするというよりは、今いろいろとお話を聞いておまして、日本にある若者がいて、例えば今アルバイトをしている、あるいは請負でたいへんな思いをしているといったようなことで、今の仕事を辞めて新しい仕事を探したいという方、あるいは学校を卒業するときになかなか就職に結びつかず、卒業したあとも特に働かないで過ごしている方、そういったいろいろな若者がいらっしやると思うのですけれども、そういう方々が就職したいと思ったとき、あるいはすぐ就職というふうには思わなくても、働くというのはどういうことかとふと思ったときに、私どもとしましてどういった窓口があるかといったようなことをご紹介したいと思います。

平成16年度から18年度の3年間で若者自立挑戦プランを政府として立てていまして、その中の施策をご紹介したいと思います。まず、例えば学校を卒業してずっと働いたことがない方にとっては、急にハローワークに行くというのはなかなか行きづらいうお気持ちがあるかと思うのですが、そういう方におかれましては、今ほとんどの都道府県にあると思いますけれど、ジョブカフェという所がございます。親しみやすくしていただけるように愛称をジョブカフェとしています。要は若者のためのワンストップサービスセンターということでございまして、入ったらすぐに求職登録をなさいというふうには迫ってはいないわけですね。

まずは情報提供から始まりまして、「あなたにはどういう適性があって、どういう仕事に向いているかなあ」というあたりから相談を始めます。という意味ではカウンセリングですね。それをしまして、もしも仕事を探してみようという気になってきたら、その方に合ったプログラムをつくって、あるいはハローワークに求職登録をしていただいてということで、就職に結びつけていく支援をする所があります。ということで、仕事をしたかったらすぐハローワークに行くのではなくて、もちろんハローワークに行っていくことも重要ですが、私どもとしてはできるだけ入りやすいような所ということで、そういったジョブカフェを全国に設置しているところでございます。

それから、ハローワークでも今はいろいろな若者向けのプログラムをつくっておまして、例えば私が以前所属していたところで実施しておりました日本版デュアル・システムというものは、長いものから短いものまであり、いちばん短いのは3ヵ月間ですね。しっかり勉強してから就職したいという方については、1年間とか2年間のプログラムがそれぞれあります。どれを選ぶかは、そのご本人がどういう仕事に就きたいかということと相談しながら決めていくわけです。

そのデュアル・システムのデュアルというのは何かというと、そういう教育訓練施設での座学といますか、いわゆる学校の勉強の延長のようなもの、教室で勉強するようなものと、職場に実際に行って実習する中で学んでいくといったようなもの、そのバリエーションは、例えば3ヵ月なら、最初の1ヵ月はずっと座学で、後半2ヵ月はずっと実習ということではなくて、1週間の中で3日間は教室で勉強するけれど2日間は実習しますとか、あるいは午前と午後で分けるとか、そのあたりは事業所の都合もありますし、個別にその方に合ったプログラムを考えるということと、教室での勉強と職場の実習をいろいろ組み合わせて就職の支援をしていくシステムが16年度からスタートしております。それを受けたあとの就職率が結構高くなっております。

そのほか、座学がないトライアル雇用というのがありまして、これはもう事業所に有期の雇用契約を結んでいただいて、原則3ヵ月間のトライアル雇用をしてもらう。もしもお互いに合意できた

ら就職するというところで、これも今年度全国で6万人の対象者の枠があって実施しているところがございます。

そういった中で、私どももせっかくいろいろなサービスを設けておりますので、やはりまずは働こうとしている若者一人一人にいかんにかそういった情報を届けていくかということが大事かと思っております。最近では待っているだけではなくて、若者が多くいるような所に向向いて行って、そういった情報をお渡ししたり、あるいはインターネットでいろいろな情報を発信したりということで、できるだけ幅広く働きたいと思っている皆さんに対する働きかけをして実際のサービスを受けていただく、といったような試みを行っているところでございます。

司会 はい、どうもありがとうございました。もう時間が迫ってきておりまして、質問をお受けしてお答えする時間が若干不足しております。この問題を研究されてきて、その立場から政労使に対して何か注文があるのではないかというふうに、上西先生についてはちょっと感じておりますので(笑)、せっかくの機会ですから、この若者の雇用促進、それもしくは良質な雇用を提供するという点で、こういうことに注意したらどうか、あるいはこういうことをやってみたらどうか、こういうことを考えたらどうかというようなことで、それぞれ何かヒントになるようなことについてご意見があればというふうに思うのですけれども、いかがでしょうか。

上西 非常に難しい注文をいただきました。一つは先ほどから出ておりますように、正規・非正規、正社員・パートという枠組みで問題をとらえるだけではだめだろうと思います。ですが、ではどういう枠組みで問題を考えたらいいのだろうか、というところがやはり難しい問題ですね。「ディーセント・ワークであればいいのだ」といっても、そのディーセント・ワークの中身は何かという話になります。一つは、生計が立てられる、将来の見通しが持てる、キャリアが形成できる、家庭が形成できるというような長期的な見通しの持てる仕事、長期的な生き方ができる仕事ということがポイントになると思います。もう一つは、今回はあまり触れませんでした、労働法によって保護されているというだけではなくて、自分には発言する権利がある、社会の中に主体として参加する権利があるということもディーセント・ワークの概念の中に入っていると思っております。

今、非常に複雑な形で柔軟な働き方というのがあるわけですが、特に若者にとっては、自分に何か困ったことがあるときに、誰に何を言っているのかもわからないまま無権利状態におかれており、何か文句を言ったら契約を切られてしまうという場合もあると思います。これこれの雇用形態だからだめだというのではないのですが、じゃあ、それぞれの雇用形態の中で、その人がキャリアを形成でき、また権利が保護され、言いたいことがきちんと言える形をどうつくっていくのか。それは政府の方にとっては労働法という課題であるでしょうし、労働側にとっては労働条件をどう保障していくかという話であるでしょうし、使用者側にとっては雇用の柔軟性とか生産性競争力ということを考えながらも、やはり若者は育てていかないと使用者にとっても困るでしょうから、その部分をこれからどうするかというのが、重要な論点ではないかと思っております。

堀内 すみません。若年雇用を超えた問題のご指摘が何点かありましたので、今のILOの状況をご説明させていただいたほうがいいのかと思ひまして、3点ほど簡単に申し上げます。

まず第1点は、ご指摘の請負契約の話ですけれども、ILOは1998年に契約労働者についての国際労働基準の設定が一頓挫しましたが、契約労働者は労働保護の適用を受ける労働者とは見なされて

いなくて、請負契約とか自営業者のような方だけれども、やはり労働保護が必要なのではないかと、実質的には労働者ではないかという問題が出てきています。例えば今おっしゃった製造業はあまり世界では例がないかと思いますが（家内労働を除いて）、車をお持ちの運転手さんの場合は自営業者になるのですが、ほんとうに請負業者ということでのいいのだろうかという問題意識で、1998年当時は定義が明確にできずに一頓挫いたしました。その後、専門家会合を開いて、来年のILO総会では契約労働者の問題を取り上げ、「雇用関係の範囲」ということで、保護すべき働く人々の問題につきまして新しい労働基準を設定する、すなわち条約・勧告を設定するという目標に向けまして議論を開始する予定でございます。

それから2点目は、保護観察にある方たちの問題ですけれども、社会的弱者といわれているような一般の人よりももっと差別を受けている人々、あるいは社会的に排除されやすい人々、そういう方々は様々な面で非常に困難にあっているから、そういう人々に対する政策が特別に必要だということは訴えておりますし、そういう人々を具体的にどうするかというのは、ILOの政労使三者で考えなければいけない問題だという認識を持っております。

最後に山岡さんへのご説明ですけれども、ILOもまったく同じ認識を持っています。男女平等が大きな目標ですが、多様な働き方が出ている中で新しいルールが必要だと思っています。一つの回答は、パートタイム労働者につきましての条約が1990年代の初めに出ております。これはまさに平等原則でございます。同じ働きをしている者であれば時間に対応した報酬を得るべきです。湯本さんや平田さんがおっしゃっていたことですが、今日の問題というのは、多様な働き方が労働需給両方の要因から出てきていて、そうした状況に一定の原則を立てて推進していくことが必要であると思います。したがって、ILO自身も平等という問題を真正面から据え、もっと強力に推進しなければいけないと私個人の感じでは持っています。

以上3点について、若年雇用を超えた問題でございますので、補足させていただいたほうがいいかなと思ひまして、発言させていただきました。

司会 どうもありがとうございます。本日は、若者の雇用促進とディーセント・ワークへの道ということで、政労使三者の方のご意見を交えて討議を行ってまいりました。特に日本では、この問題は大変、切実かつ重大な問題になってきております。国際的に進んだ例があると思いますので、これを日本に紹介し、そして日本での問題解決に役立てていく。その点で、ILOの役割は大きいのではないかとということで、期待したいと思ひます。

また、今日、政労使三者の方がお揃いになっており、それぞれ立場は違いますけれども、この問題に対する重要性の認識については共通しているだろうと思ひますし、問題解決に向けて、それぞれ異なった立場ではありますが、それぞれの立場から若者の雇用促進、しかも良質の雇用を提供し確保していくという、そういう方向でご努力をいただきたいと思ひます。

本日のシンポジウムが、そのための何らかのきっかけになれば幸いであると思ひます。来年もまた同じような形で国際労働問題シンポジウムを開きますので、ぜひ多数の方のご参加をお願いしたいと思ひます。本日は、どうもありがとうございます。（拍手）