

質疑応答

司会（榎） それでは時間になりましたので、再開します。質疑応答の部は、まずダンカン・キャンベル氏にコメントをいただきます。そのあと、パネリストの方々に意見を交換していただく時間をもちまして、さらにそのあとでフロアからの質疑を受け付けるという段取りで進めてまいりたいと思います。それでは、ダンカン・キャンベルさん、お願いいたします。

キャンベル どうもありがとうございます。これまでの各報告によって、今般の危機が雇用に及ぼす影響に関して日本で様々な考察および対策が行われていることに、私はとても感銘を受けました。何らかの策を講じている国々の中でも、日本は特にながらんでいる国のひとつだと思います。

まず、星田氏の報告についてひとこと言わせていただきますが、とても参考になるきわめて率直な発表だったと思います。この率直さは、グローバル・ジョブズ・パクト（仕事に関する世界協定）の策定が、ジュネーブでは、アメリカ英語で言うところの「ダン・ディール」（決着済みのこと）などではけっしてなかったと星田氏が見なしておられることによるものです。実際には大きな意見の相違があったのです。想起されるのは、次の二つの点です。その一点目は、グローバル・ジョブズ・パクトが、主として政府や特に使用者の存在のために、すべてに当てはまる万能なものではないと明確に述べている、ということです。グローバル・ジョブズ・パクトは、様々な国々において、そして様々な利害関係者によって、異なって解釈される必要があります。これが第一の点です。二点目は、かつてのアジア金融危機が開発途上地域で始まり、先進国世界に広まったのとは違って、この度の危機が先進国世界で始まり、開発途上国に広まったというシンプルかつ明白な見解です。この見解には、厳しい結論が伴うように思います。それはすなわち、この度の危機から回復するには、アジア通貨危機の場合よりも少し長くかかるおそれがあるということです。というのも、貿易量の急落が生じているからです。貿易量は主として豊かな国々によって決定されますが、たしか2009年は2008年比で12%減少しています。そのため、先進国と開発途上国とは異なった意見を持つことになるでしょう。そして、このことによって、グローバル・ジョブズ・パクトをめぐる話合いでの政府間の見解の相違が若干説明できるかもしれません。例えばベトナムの場合、GDPの22%は輸出によるものですが、さらに厳密に言えば、それは単一の生産物の輸出によるものです。そして、その生産物の66%は米国に販売されています。その米国が買いムードにはありません。よって、このようなリスクのある貿易経路を取る — つまりは貿易経路の多様性が欠如している — 開発途上国は、特に厳しい状況に陥ることになるでしょう。

弘岡氏の報告も大変参考になりました。やはり私が重要と考える二つの事柄が思い起こされました。第一点として、経済学は心理学に基づいているということです。心理学には、経済学の様々な学派の様々な理論の基礎をなす行動理論があります。心理学的な理論で経済の動く仕組みを説明する学派もあります。つまり、経済は信用によって動いているのです。日本労働組合総連合会の調査



で、回答者の50%が未来にまったく希望を抱いていないとするならば、経済を回復させる上で重要な役割を果たすのは、信用の要素です。このことは注意を向けるべき問題だと思います。またもや私の国の例を引き合いに出しますと、悲観的なエコノミストの中にも「事態は良い方向に向かっていている」と述べている人がいますが、これも有効だと思いますね。というのも、たとえ嘘であったとしても、私たち全員の行動に対して良い方向に働くからです。

第二点目は、雇用目標についてです。現在、多くの政府が目標を伴う計画を策定しています。ILOはそれについて研究しておりますが、政府が「180万の新規雇用に創出する予定」とか、「失業率を5年間で半分に減らす予定」などと言うと、すぐに素晴らしいという反応がありますが、どうやって実現したらいいのでしょうか。そのため、私たちは、雇用目標掲げる政府に対してとことん熟考するようサポートしています。マクロ経済政策において雇用がきわめて重要になってきており、政府が「こういう対策を取る」、「これだけの雇用創出が可能」と発表するのであれば、その実現のために政府は、部門別政策・成長パターン・その他の主要な経済的事項について検討しなければならないのです。「インフレ目標を定めたので、目標達成できれば雇用はそれにおのずとついてくる」などと言っているだけではなく、発言だけでは実現するとは限りませんからね。

高澤氏はとても興味深い指摘をされたと思います。この報告もまたとても率直であると感じました。そこで、私も白状することにしてしまおう。グローバル・ジョブズ・パクトの策定プロセスが、いささかドタバタしていたということです。そして、ほとんどレトリカルなくつかの誤りがありました。グローバル・ジョブズ・パクトのような考えがにわかに浮上したのは、ILO総会が開催されるかなり前、今年2月のことでした。そのため、ちょっと待てと、またもやアメリカ英語でいえば、「ジャンプ・ザ・ガン」（早まったことをする）という印象を特にILOの使用者側に対して与え、「我々が満足するまでグローバル・ジョブズ・パクトなどありえない」ということになりました。この手順上の誤りを総会で正さなければなりません。星田氏と同様に高澤氏からもご指摘があったように、このような文書をつうじて真剣に危機への対処に取り組むという全体構想は、この3月に生まれたばかりでした。通常ならば、星田氏もおっしゃったと思いますが、総会の前には1年の準備期間があります。それが今年、関連する各種委員会を創設し、外部の専門家を招聘し、

グローバル・ジョブズ・パクトの内容を政労使に検討してもらうのに1カ月しかなく、たいへんに急を要したのです。

高澤氏は興味深い指摘をされたと思いますが、これについてぜひ述べておかねばなりません。一部の人々の間には、この度の危機は資本主義の終焉を意味しており、私たちは以前の経済モデルへと後戻りするのだという見解が見られます。極端な見解です。こうした過去のモデルはうまくいかなかったのですからね、はっきり言って。それに対して、グローバル・ジョブズ・パクトに見られるような、より主流的な見解によれば、規制を強化する方向で経済構造の変革が行われます。しかもこうした変革は良い目的のためになされなければいけません。私が話し合ってきたヨーロッパの議員の中には、この度の危機があまりに急速に終息してしまい、そうした変革なしに元の状態に戻ってしまうのではないかと危ぶむ人がいたほどです。これもまた極端な見解です。

高澤氏が、ILOはその使命に専念すべきだとおっしゃった点についてですが、たしかに私たちは労働機関であってIMFや世界銀行のような機関ではありません。しかしながら、私たちは世界各国のマクロ経済政策を評価するよう、1944年のフィラデルフィア宣言によって義務づけられ、それは2008年の「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」で改めて求められているのです。私もまた率直に言いましょ。これは能力的に可能か否かの問題です。マクロ経済政策の評価はILOの使命に含まれていると考えます。ただ、そのための正しい専門知識が備わっているかが問題です。こうしたことを考える人は多くはいませんが、私はたまたまそうした人間の一人というわけです。

ヨーロッパその他で私たちが日本について抱いている定型化された事実について述べたいと思います。樋口教授があればほど見事に示してくださったように、日本の状況は急激に変化してしまっているのかもしれませんが。しかし、私たちは日本について特定の印象を抱いており、その印象がどこから来るのかは、高澤氏が指摘されたとおりです。職業訓練は企業の仕事であるとみなされ、日本の大企業が自社で自前の研修を行い、他国の大企業に比べてより多くの予算を職業訓練に費やす傾向があるためです。しかしその一方で、かつて正規雇用者の3分の1に開かれていた日本の内部労働市場が閉ざされてしまったという別の定型化された事実もあります。閉鎖的な内部労働市場です。正直なところ、ILOも同様です。だから、もし20年勤続した後に期せずして失業したら、あるいはトヨタから三菱に移りたいと思ったら、いささか困難な状況に陥るでしょうね。労働市場内での動きを促す企業間の流動性がないからです。これも社会一般の通念で、定型化された事実であり、私はまったくの思い違いをしているのかもしれませんが。けれども、日本の労働市場の仕組みは一般にこのような印象で受けとられています。

私たちは二つの事態を目にしているのだと思います。仮定の話であって、私は自分が日本の専門家だと言うつもりではなく、あくまで仮定の話ですが、もしも、高澤氏からご指摘があったように、職業訓練がもう少し企業のもとから離れて、もちろん民間部門の関与をともないつつも、より公的機関の責任へと移行することが可能となれば、日本の外部労働市場における雇用可能性はおそらく増大するでしょう。そして、企業独自のいわゆる企業特殊訓練から一般訓練への移行が起こるものと予想され、この移行は労働市場の流動性を増大させる働きをするものと思われま。

もう一つの定型化された事実は、非正規雇用の増加です。樋口教授も指摘されたかと思いますが、

これには需要サイドの要因があるということで、これは興味深いことだと思います。私は供給サイドの若干の要因について、つまり臨時雇用は労働者が選択するという要因についてはよく認識していました。けれども、法律の縛りだけでなく伝統的にも大企業における正規雇用が安定していることと、非正規雇用労働者が増加していることとの関係を不思議に思っていました。ヨーロッパの経験から知られていることは、文化的な雇用保障であれ法律的な雇用保障であれ、雇用の安定度と、正規ではないその他の種類の契約を生かしたフレキシブルな対応の広がりとの間には関連があるということです。

最後に、樋口教授の報告について二、三お話しします。日本の労働市場の変化について、非常に学ぶところの多いプレゼンテーションでした。樋口教授が、例えば就業率や失業率など、様々な観点で男女間の相違に注目しているのは、たいへん興味深いことでした。ILOでこの度の危機について調査を始めたとき、危機の第一段階では男性失業率が急増していましたが、もっともなことです。というのも、危機はどの部門に打撃を与えたでしょうか。まず建設業ですね。耐久消費財製造業にも甚大な打撃を与えました。言うまでもなく、金融部門も打撃を受けました。これらはすべて男性が優位を占めている部門なのです。しかしながら、危機においてある程度見えてきたのは、男女の失業率の均等化が進んだことです。女性の失業率のほうが伝統的に高いですからね。最近では、危機が实体经济に広まるにつれて、女性失業率が男性失業率を上回るペースで増加する可能性が見えてきています。当初はいくつかの部門が打撃を受けましたが、現在は観光業が打撃を受けています。観光業界はかなり多くの女性非正規雇用者を抱えています。そしてサービス業、医療その他の公共部門から、教職にまで影響が及んでいます。これらの部門の労働力は女性がとても大きな割合を占めています。これまで危機から脱出するために大きな額の予算を費やし、あるいは効率的に支出してきました。そのため、もはや予算が残っていません。よって、予算は公共部門でさえ削減されつつあり、それで女性の失業率に影響が出ているのです。

私は樋口教授に質問があります。失業手当給付金に関するモラル・ハザードという問題についてです。確かに、失業手当給付金の支給期間と失業率との間には明らかな関連があります。つまり、期間が長ければ長いほど、職探しをしなくなる可能性があるのです。しかし、肯定的な解釈もあります。それは、もし支給期間があまりに短ければ、労働者は自分に可能などんな仕事にでも就かなければならなくなり、総体的な生産性は悪化してしまうというものです。したがって、一定の支給期間は、求職者と、職を供給する企業との間の仕事のマッチングを改善するためにあると考えます。ただし、私としては図らずも樋口教授と同意見です。すなわち、大きなモラル・ハザードの問題があるのです。

私の質問は次のとおりです。すなわち、最近では誰もがデンマークや北欧諸国を概ねお手本のように見えています。デンマークにおける解雇に対する保護はそれほど手厚くないですが、デンマークの魅力は、雇用と解雇に関する比較的大きな流動性と、マクロな保障とを組み合わせていることです。つまり、例えば、デンマークの失業手当の支給期間はそれほど長いというわけではないですが、支給額はきわめて高額です。そのため、この国の状況からすると、失業手当の支給に問題があるようには見えません。長期の支給期間がじつは問題なのであって、そのためデンマークはアクティブーションと呼ばれる政策を追加しました。この政策は、手当を支給される失業者に対して職業訓

練または再訓練を受けるよう義務づけるとともに、迅速に労働市場へ復帰できるよう、失業者に対して特定の就職活動を義務づけるといったものです。日本が検討しているのは、こうした仕組みなのでしょうか。

さて、もっと言いたいことがたくさんあります。私はインフラ支出の問題、そして、他の国との比較で日本のパターンに大いに興味がありますが、それについて強調しておきたかったことの一つは、開発途上国におけるインフラ支出は、先進国の場合に比べると、経済及び雇用にはるかに高い相乗効果をもたらすという点です。先進国ではすでに必要な道路はほぼすべて建設され、高速鉄道も備えています。それに対して、開発途上諸国では、道路建設プロジェクトだけで、自給自足の農民を市場に結びつけることができるでしょう。そうすれば、そのような農民は、自分の家族のために野菜を栽培するのではない、商業的農業従事者となります。これはほんの一例にすぎませんが、開発途上国でのインフラ支出による見返りや相乗効果はきわめて高いという事例がたくさんあるのです。さて、私の発言はこのくらいにしたいと思います。ありがとうございました。

司会 ありがとうございました。各報告に対して、非常に的確なコメントをさせていただいたと、うかがっておりました。それでは、キャンベルさんのご指摘を受けて、また各パネリストの報告を聞いて、改めて政労使の立場から、それぞれコメントをいただきたいと思います。最後に樋口先生のコメントという順番で、行きたいと思います。それでは、まず星田さんお願いします。

星田 それではただ今いただいたご指摘等について述べたいと思います。全部網羅できるかわかりませんが。

まずグローバル・ジョブズ・パクトを起草する委員会で、先進国と途上国とでいくつかの立場の違いがあったという点につきまして、例えば途上国の代表などは、先進国が途上国を支援すべきだというようにいくつかの部分でグローバル・ジョブズ・パクトの中に入れてたいと主張する場面がありました。最終的に文書を見ていただければわかりますが、中に支援の話も少しは入っておりますが、結局先進国、途上国、また政労使ともに合意できる文書でまとまったわけです。が、途中紆余曲折があったというか、若干違う意見があったということは、もちろん事実でございます。

私は申し上げませんが、発表の中で政労使合意の話がありまして、今年の3月に政労使でまとめたものですが、あれは社会対話としては非常にいい取り組みでして、今後とも新政権下でも政労使話し合いながら、政策を進めていきたいと考えています。

次に、職業訓練の話でございます。企業が職業訓練を担うべきというところと国ができる部分というものがございまして、だからこそ今雇用対策の中にも国として入れており、国としてできることは今後ともやっていく。どの程度今後拡充できるかどうかは、新政権下で予算などを組み変えておりますので、まだ申し上げられる段階ではありませんが、引き続きそういうことはやっていきたいと思っております。

また、樋口先生から雇用対策に長期的な視点が欠けているのではないかとのご指摘がありまして、確かにご指摘もっともな部分があるかと思えます。まず当面は雇用維持、雇用創出の危機への対応を念頭に置いて、緊急避難的な対応を打ち出しております。将来的に、この危機からある程度回復した段階で、もう少し腰を落ち着けて考える形になろうかと思えます。今の段階では、まず経済を浮揚させて、失業率も5.5%というところではなくて、もう少し下げて、雇用危機から回復す

ることを第一と考えてやっていく必要があるのかなと思っております。少し雑駁ではありましたが、私からは以上でございます。

司会 ありがとうございます。続きまして、労働者の立場からということで、弘岡さんのほうからコメントをいただきたいと思います。特に180万人雇用創出プランについて、そうしたプランをどうやって実行するのかといったことについて、ご質問がありましたので、その点についても触れていただければと思います。

弘岡 はい、私のプレゼンテーションに対して2点ご指摘をいただいたかと思えます。一つは信頼感と言いますか、心理状態の悪化に対する我々の調査の結果について、ご指摘がまず一点あったかと思えます。

私はキャンベルさんと全く同様の見解でございまして、こうした心理状態が、二番底があるのではないかとされている今後の見通しについて、非常に危惧するところがございます。私どもとしては、こうした調査結果がまさに先日出たばかりですので、こうしたことを踏まえて、労働組合ならではの取り組みとして、また一つの運動として、どのように職場の単位から社会を盛り上げていくか、地域を活性化させていくかということを緊急的に考えていかなければならないと思っております。

その一つの切り口としては、若年者雇用をしっかりと底上げするということが、今後大きな課題の一つではないかと思っている次第でございます。事実、今の日本の失業率は非常に悪いと言われておりますけれども、年齢別に言えば、若年層の失業率はさらに悪いということでございますし、今後不況がさらに長引くということになれば、新卒採用の抑制といったような話もすでに懸念されているところでございます。我々としてもしっかりとその辺についての政策、これについてはまだあまり具体的な検討ができていないところでございますので、一つの大きな課題として取り組んでいきたいと思っている次第でございます。

それから雇用創出プラン、180万人プランということでございます。これは、時間をかけるべきというような話もありましたが、事実、時間をかけざるを得ない部分も多々あるのではないかと思います。これは当然、政府への働きかけだけではなかなか難しい面があります。経営者の方々といろいろな、職場単位だけではなく、もっと大きな次元での、例えば技術開発なども含めた総合的な取り組みが必要ということにもなりますので、ここはしっかりと腰を据えて取り組んでいかなければならないと思えます。

ただ一方で、もう一つ大きな切り口としては、介護・医療の分野での雇用の創出については、比較的短期的な取り組みも可能ではないかというような期待も、持っている次第でございます。ご存じの通り、介護に関する労働者需要は非常に多いということで、手元に確かな数字はないのですが、確か全体の求人倍率が0.42に対して、1.3近く介護分野にはあったと記憶しております。そうした分野において、いかに労働者を引きこんで、かつ雇用に継続的なものにしていくかということが、大きな課題かと思えます。

そのためには、やはり労働条件の向上ということは欠かせない要素の一つであると思っておりますので、こういった分野についても、我々労働組合の立場でしっかりと取り組みを進めていきたいという課題を持っております。以上です。

司会 ありがとうございます。続きまして、使用者の立場からということで、高澤さんにコメントをいただきたいと思います。いろいろとご指摘がありましたけれども、特に、マクロ経済政策にILOがどのように取り組むべきかという点については、若干の見解の相違があったように思いますので、この点について触れていただけるとおもしろいかなと思います。お願いします。

高澤 キャンベルさん、私の報告に対してもコメントいただきまして、ありがとうございます。ではキャンベルさんのコメントに対し、改めて感謝を込めて、3点コメントさせていただきたいと存じます。

まず1点目は、グローバル・ジョブズ・パクトを議論するプロセスにおいて生じた意見の対立についてです。既存の資本主義の体制を擁護する立場と、これを打破したほうがいいという先鋭な立場との間で確かに対立はあったと思います。しかし、意見の大勢は既存の体制を認めながら、そこに改善・変化を加えていくべきというものであったと理解しています。

ただ、報告の中で申しましたように、景気が良くなったら、昨日の世界に戻るということではなく、新たな社会的進歩が必要です。そのための努力を私どもも日本の中で行っていかなくてはならないのだと思っております。

2点目は、マクロ経済政策などについてILOがどう関与するのかという問題であり、これについて先ほどの説明を補足いたします。確かに使用者側は、金融政策や経済政策を議論するのはILOのマンデートを越えていると指摘しました。そのような指摘をしたのは、雇用政策だけではなく、それ以外の様々な政策に議論を広げ、その結果としてグローバル・ジョブズ・パクトをまとめられなくなることを危惧し、まとめるためには、ILOの間では何を重点的に議論すべきなのかと考えたからでもあります。つまり、ILOの専門性を考慮した上で議論を集中させるべきであると考えたということです。

3点目は、能力開発についてです。これまで日本の職業能力開発は、主に企業の中で行われてきました。しかし、産業構造の変化など、企業を取り巻く環境変化に対応し、公的な能力開発を充実させていくべきであると考えます。景気悪化の中で企業に能力開発を行う余裕がなくなってきているという背景もありますが、今後の円滑な労働移動を考えた時、企業内の能力開発とともに、公的な能力開発の体制を整備していくことが重要であると思います。

司会 ありがとうございます。それでは、樋口先生に、政労使のコメントも受けましてコメントをいただきたいと思います。特にキャンベルさんのほうからは、失業給付に関するモラルハザードについて、若干の議論が提起されましたので、その点に触れていただければと思います。

樋口 はい、どうもありがとうございます。多くの点でキャンベルさんと意見を同じにしたいと思います。違っているところもピックアップして、少しお話しさせていただきたいと思います。

まず最初、数値目標を政策として掲げるかどうか。ILOが数値目標を出すということは、非常に難しいと思います。むしろ個々の国において、政労使でこの数値目標というものをどう立てていくか、あるいはしないほうがいいのかということについて、議論するべきだろうと思います。

これについては、将来について予見性がない以上は、なかなか数値目標というものが現実的に達成可能であるかどうかは難しいと。難しいから作りにくい、あるいは作っても意味がないのではないかと、というようなご指摘だったと思いますが、私もそういった面は多々あるかと思っています。

今まで、例えばマンパワーポリシー、ある職種において将来10年後にどれだけの労働力が必要となるのか、それに向けて職業訓練を行いましょうというようなことを、日本でも何回かやってきました。例えばITの関連について、10年後SEがどれだけ必要になると。それに対して現状はこれだけ不足しているから、それを公的な教育訓練でやっていったらどうかと。そういうようなこともありました。こういったことについては、やはり予見性がない以上、なかなかマンパワーポリシーについて政策目標を数値で出すのは難しいだろうと、私も思っております。

しかし、その中身によって、例えばワーク・ライフ・バランスというようなことに私も関わってきましたが、一昨年12月にワーク・ライフ・バランスの検証と行動指針といった、政労使で合意し作ったものがあります。その中の行動指針の中に、いくつかの数値目標といったものを入れました。例えば、女性が第一子を出産したあと、継続就業率を現状から何%ぐらいアップさせていくのかというような目標。こういったものをいろいろ10いくつかの項目について作ったわけですが、これの意味というのは、私はそれなりにあるのではないかと考えています。

政策的なスローガンというようなことをおっしゃいましたが、確かにそういったものもあります。毎年毎年フォローアップをしやすいというようなことがあります。そういった、ある方向に向かってという方向性を示すのでは、はたしてそれが達成されているのかどうかということについて、なかなかフォローアップができないというようなことになり、政労使で合意したものに向けて一步一步前進しているのかどうかということでは、数値目標というのが有効ではないか。

特に政府に対しては、予算配分上の制約をそこでかけるということになってくるわけで、フリーハンドでどうぞということではないわけです。ですから、それが達成されているかどうか、どこに問題点があるのかというのをフォローアップしやすいということでは、意義があるのではないかと考えております。やはり政策についてPDCAサイクルが必要であり、PDに加えて、その政策の有効性をCheckし、改善していくことが必要ではないかと思えます。

2番目の教育訓練のところですが、確かに日本ではこれまで、企業が中心となって能力開発といったものにたくさんの費用をかけてきたということがあります。しかし、このことが今、ある意味では問題を産み出している。それは何かと言いますと、その対象となる社員が正社員に限定されているというようなことがあります。

企業としては、やはり人的投資でありますから、投資である以上はその見返りを期待する。能力を開発することによって、企業にとってもリターンがあるのだろうと。そういう見返りを期待しているわけですが、有期雇用の場合には、雇われる期間が短いと通常は想定しているために、なかなかその能力開発投資といったものが行われぬ。現に非正社員については、能力開発をしているという企業は多くないと思えます。

この結果、どうしても企業だけに頼った能力開発には限界があるわけですし、それを社会としていかにサポートしていくかという仕組みが必要だ。その点は全く同じ考え方であります。

問題は、能力開発したことがいかに再就職につながっていくのか。その効率性を上げる必要があるになってくるのではないか。これは日本だけの経験ではなく、欧米における経験におきましても、能力開発をしてから就職支援をする、再就職を促進するというようなやり方には限界があると。やはり能力開発は具体的なものでないと、特に職業能力の場合には効果を持たないということが、

出てきているかと思います。

その点、これはイギリスのブラウン首相もおっしゃっていましたが、まずは就職をあっせんする。そして、たとえそれが有期雇用でも、向こうでは非正規ということがないわけですが、トライアル雇用でもいいと。そして、雇ってもらって、そこで能力開発をして、その働き方を見て、正社員に登用していくといった形を拡大していくほうが、ある意味では効率的かもしれないと思います。

特に日本の場合に、これまでは試用期間という形でありながらも、一度採用してしまいますと、それによって雇用保障が発生するということから、どうも人件費の固定費化を回避したいという気持ちが強まる中においては、それは雇用に結び付かないというようなことがあったわけでして、フランスではありませんが、一定期間についてはトライアル雇用的な雇用促進、それと能力開発支援をセットで行っていくと。それを国がやるのがいいのか、あるいは先ほど申しましたようなNPOがやるほうがいいのか、というようなことはあるかと思いますが、それはやはりやっていったほうがいいと思います。

特に日本の場合、転職コストというものが非常に高い。多くの場合、例えば長年勤めていた企業を辞めて、他に転職しようとなりますと、再就職先から提示される雇用条件は、前の企業に比べて下がるといった場合が多い。その分だけ給与がダウンするということになります。そうなった時に、例えば雇用保険の代替率が、前の仕事の給与の従来ですと60～80%、今回法律が改正されて50～80%保障され、しかも税金は取りませんということになると、再就職したほうが、所得は減ってしまう場合が発生し得るということでありまして、そここのところの代替率についての見直しとか、あるいは課税の問題をどうするかということが、議論としてあり得るかなと思います。

これは、ご指摘のモラルハザードの問題と関連するわけでありまして、やはり給付率を引き下げるのか、それとも給付期間を延長するのか、そして総額を維持するという雇用保険の制度設計を行っていくかどうかについては、いろいろまだ議論の余地があるだろうと思います。給付期間の延長には、確かに失業期間を延ばすというデメリットがある一方において、ミスマッチを解消するのではないかと。給付期間が長くなれば、その分だけ求職期間も長くなるわけで、自分に提示された雇用条件あるいは職種を、仕事が嫌だというようにRejectするのを保障するのだと。これは、失業保険の本来の目的であろうと思います。

また、所得がなければ、どんな仕事にも就かなければいけないということですから、経済学でいうところの留保賃金、再就職を受け入れるための最低限の給与が下がってしまうということ、給付期間を延長することによって回避できるのではないかと。まさにその通りだと思います。

私どもの行っている研究におきまして、そのところはいくつかははっきりしておりまして、逆に急いで再就職した人のほうが、また会社を辞めているといった事例も多く、実証研究として、いくつかそういったものが今提示されているということでもあります。

ですから、給付期間と代替率、給付額の間設計というものを、まさにどのようにしたらいいかと。これは日本だけの問題ではなく、世界的にありますし、デンマークにおけるフレックスセキュリティのご紹介もありました。私もデンマークでいろいろ調べてまいりましたが、そこでも小さいコミュニティにおける失業給付というと、どうしてもモラルハザードに対して監視の目があると。周りの目があるということ、なかなか揃えにくい。ところが、国という1億3000万人を抱えている

国において、そういったものを導入した時に、どこまでモラルハザードを回避するようなチェックができるのかと。そういうことについて、合わせて考えていかなければいけないのではないかと思います。

もう一つご指摘があったのは、男女の雇用の動きというところです。確かに景気が悪化して間もなくは、政府による支出によって女性の雇用が作られる傾向があるのではないかと、というご指摘がありました。日本でもそのようになっているということでしたが、ただこれは弘岡さんからもご指摘がありましたが、今介護とかそういった問題は、一過性のニーズではなくて、やはり将来的に少子高齢化の社会の中において、そのニーズがずっと持続していくニーズであろうと考えます。景気対策だけということであれば、景気がよくなったら減らすということになるわけですが、そうではなく、日本の社会構造の改革といった視点から、これをいかに進めていくかということではないかと思えます。

ケインズ政策というものが先ほど出ましたが、ケインズは、穴を政府が掘って、そしてその穴を埋めれば、二つの仕事ができるとおっしゃった。それは確かにそうですが、穴を埋めても、穴を掘っても、お金はかかるわけです。そのお金をいかに無駄にしないかという視点もケインズ政策の中で、将来必要となるような今の投資を行うのだと。

それがやはり公共投資というものだろうと思えますので、単に浪費をするということではなく、将来、必要となるものを今のうちにスピードアップして、それを促進していくというようなことであれば、医療であるとか、あるいは介護であるとか、そういったところに対して、社会的なインフラストラクチャーを拡張していくことは、必要なことではないかと思えます。それはまた持続していくものではないかと思えます。そこは日本の場合、介護保険制度と医療保険制度の制度改革とセットで考えていかなければいけない問題ということがあるかと思えます。以上です。

司会 ありがとうございます。皆さん、非常に的確に答えていただきまして、だいたい議論が進んできたなという感じがいたします。政労使、それから学識経験者のコメントを踏まえまして、長谷川代表にコメントを。

長谷川 ご指名ですので、いくつかコメントをしたいと思えます。時間の関係もありますから、ある程度絞ってお話をしたいと思います。

私のプレゼンテーションでも申しましたが、ILOが初めてG20に参加しレポートも出したということは、私は非常に重要なことであると思っています。これもグローバル化の一つの現れだと思えます。雇用対策、雇用政策は、まずそれぞれの国で考えるべきですが、今度の世界経済不況のように、一つの国の政策がすぐに他の国、世界全体に影響するようになってきていますし、先進国、発展途上国、それぞれの産業構造、雇用構造が違うわけですが、グローバル化の中で密接に関連して動くようになってきたということで、樋口先生がおっしゃるような長期的な問題も含めて、世界の中の雇用の関係の議論が非常に重要になってきた。また、今経済回復に向けての議論が進んでいるわけですが、この経済回復の中で、雇用問題というものをきちんと全体の回復のための経済社会政策の中で位置付けて議論するということが、ますます大事になってきたと思えます。

今経済は少し戻ってきたので、出口戦略ということでそろそろ対策も少し縮小したほうがいいのではないかと議論が出始めているのですが、こういった中で、雇用問題は経済回復に比べて遅

れて問題が出るし、いろいろご指摘があったような構造的な問題も出てきているので、この辺の認識をきちんと持って、国際機関のレベルで言えば、他の国際機関でも経済政策にきちんと対応してもらわなければいけない。そういうことで、ILOは国際機関の連携を強めることが大切だと思っています。

もう一つ、ILOの目標は、ディーセント・ワークの達成ということであります。ディーセント・ワークというのは、日本ではまだ十分に浸透していないのですが、要はいろいろお話に出ていたように、雇用の量だけではなく、きちんとした質を確保するということであります。樋口先生が言われるように、賃金とか労働時間というのは大変重要な要素でありますし、政労使で話をして雇用対策をまとめていくという考え方、社会対話も非常に重要な要素であります。

このディーセント・ワークという考え方が、言葉はともかく、実質的に浸透することが、日本にとっても大変大切なことだと思っております。以上です。

司会 ありがとうございます。それでは、パネリストの方々のコメントを受けて、フロアからの質問を受け付けたいと思います。ご質問がある方。はい、どうぞ。

前田 民間会社の人事管理部門の顧問をしております、前田と申します。今日は大変素晴らしいご講演をありがとうございます。連合の弘岡さまにお尋ねしたいと思っております。雇用のあり方なのですが、先ほど来いろいろお話があったので、整理され切っておりますが、1980年代までは完全雇用、フル・エンプロイメントという概念が一つあったように思います。ところが、そこまでは2%ぐらいの失業率ですが、1990年以降バブルが弾けまして、2%、3%、4%と失業率が上がってまいりました。そして2001年に、小泉内閣ということで、考え方としては規制緩和、新自由主義という考え方で、失業が出て、それは経済的な市場原理では致し方ない、ないしは、そのほうがいいのだというような考え方すら、あったように思います。

今回、民主党が新しい政権を取りまして、連合と与党との関係は非常に密接になったわけですが。先ほど180万人の雇用創出ということですが、今失業者はだいたい360万人ぐらいいるということになれば、その半分ですので、それが完全になれば5.5%の失業率の半分ぐらい3%弱ぐらいになるという数字かと思えます。

先ほどもありましたように、完全雇用という考え方を昔は政労使ともに持っていたわけですが、これから連合としては、180万人という数字の問題はありますが、基本的な雇用政策の考え方としては、与党に対して完全雇用を求めていくのか、ないしはどのような考え方に基づいて、これから対応していくか。その点をお尋ねしたいと思えます。

司会 はい、ありがとうございます。フロアからの質問をいくつかまとめてお受けしたいと思います。他にございませんでしょうか。お願いします。

原 法政大学の経済学部のと申します。今日は非常に貴重なお話を聞く機会を与えていただき、本当にありがとうございます。介護労働の福祉について、さっき弘岡さんもおっしゃいましたし、樋口先生も強調されたところだと思うのですが、私も、この不況の産業構造の変化の短期的な問題というよりも、やはり長期的にそういう分野が必要になると思えますし、非常に大切な論点だと思います。

しかし、実際に介護のケアワーカーの調査などを見ますと、ご存じのように非常に定着率も低い



ですし、例えばNPOとか、あるいは民間の営利企業がやっているケアワーカーとか、あるいは公立のワーカーなどの調査を見ていると、社会的評価が非常に低く、やる気が起きないと言いますか、その中でもNGOとかNPOなどは比較的定着率が高いのですが。

ですから、樋口先生も、あるいは厚労省の方も、あるいは連合の方も、経団連の方もそうですが、実際には有効求人倍率はそこで1.42ぐらいだとおっしゃるのですけれども、どうやってそこに定着させていくかとか、あるいはケアワーカーの社会的な待遇の問題とか、どのような方策を考えたいののだろうかと思っているのですが、それをお聞きしたいと思います。

司会 ありがとうございます。他にご質問ありませんでしょうか。どうぞ。

杉浦 日興フィナンシャル・インテリジェンスの杉浦と申します。本日は、貴重なお時間をいただき、ありがとうございます。最近、育児休業取得者とか産休取得者の解雇といった問題が出てきていると思います。これは、要するに、企業がワーク・ライフ・バランスを進めていく中で、コストになっているのではないかと。非常に大きなコストになってしまっているがために、こういうことが起きているのではないかと思うのですが、これが政労使の方々から見て、どのような見解を持っているか、お尋ねしたいと思います。

司会 ありがとうございます。その他ご質問は。どうぞ。

質問者 二つあって恐縮なのですが、一つはキャンベルさんもお指摘された解雇規制の緩和の問題です。必ずしも答えが出ていなかったのかなと思ひまして、これをどの辺まで踏み込むかというのは、ある意味で右側通行を左側通行にすると、このぐらいの日本の産業史の中では歴史的な岐路に立っているような気がします。その点について、どなたにということではありませんが、もう少し触れていただけたらと。

それから、それに絡んで、自殺3万人を超える数がやはり10年以上と。ILOという国際的な視点に立てば、日本は極めて、この数字が特異。パンデミックもすごいですけど、今の数字からすれば、そんな比ではないわけです。国際的に見て、この3万という日本の稀有な恥ずかしい数字に対して、やはり日本以外の国々の知恵というのを、何らかの形で日本を助けるために使えないかなと。まさにILOというバッジの一つのテーマになるのではないかと思います。そういう観点から何かヒ

ントがキャンベルさんからいただければと思いました。二つになって、恐縮です。

司会 はい、ありがとうございます。よろしいでしょうか。どうぞ。

塚田 法政大学の塚田と言います。非正規雇用についての質問なのですが、現在全体の3分の1で、だいたい2000万人強ぐらいいるのですけれども、これを認めた上で政策を作るのか、それとも減らす方向で政策を作るのか、その点について質問したいと思います。以上です。

司会 はい、ありがとうございました。それでは、質問をまとめまして、政労使それぞれの方々にお答えいただくことにしたいと思います。皆さんにという質問が多かったと思います。介護労働の問題、それから育児休業取得者の解雇という問題をどう考えるか。あるいは自殺の問題等、問題が多岐に渡っておりますが、答えられる範囲でお願いします。また、非正規雇用を認めた上で、それを政策化していくのかどうかという質問もございました。連合の方ということで、完全雇用という概念をどう考えていくのかというご質問もありました。関係のあるところで、お答えを順番にいただければと思います。まずは、政府の立場からということで、星田さん、よろしくお願いします。

星田 ご質問ありがとうございます。まず介護労働者の社会的評価が低い、どうやって定着させていくかという問いでございますが、例えば企業であれば、企業と労働者との関係ということで、労働市場としてやっているというのが、まず前提でございます。ただ、個々の企業の問題ではなく、産業全体として社会的評価が低い、定着率が低いというようなことがあれば、特に介護のように今後伸びていくと思われる、需要が増えていくと思われる分野では、問題であろうかと思います。

政府としてできることとして、一つには介護の分野での訓練をちゃんとしていくという点が一点あります。ただ、社会的評価が低いという点は、今パッと考えた限りでは、政府としての対策は難しいのかなと思っております。

次に、育児休業取得後の解雇というお話がございました。そういった育児休業を取ったことを理由とした解雇は、当然ながら育児・介護休業法等で禁止されております。法律の作りはそうになっておりまして、政府としては、そういった法律での規制を厳格に適用していきたい、ということになるかと思えます。

ただ問題は、育児休業を取ったから解雇だと言う事業主は、非常に少ないわけですし、実際にはいろいろ別の理由を付けて解雇するわけです。もし、育児休業を取ったから解雇だと言うものがあれば、直ちに監督に入れるわけですが、そうではない事業主については、個々の事例に応じて、やはり監督指導なりを行っていく。そういう地道な取り組みが必要になってくるのかなと思っております。

次に、解雇規制の緩和と言いますか、労働契約法に書いたという部分でございますが、今私の直接の担当ではないので、あまり正確なお答えになるかどうかわかりませんが、労働契約法においても、客観的に合理的な理由がないような解雇は無効であるという形になっているかと思っておりますので、その条文にしたがって運用していきたいという形かと思えます。

また、自殺が3万人を超えているという点でございます。こちらも担当ではありませんが、厚生労働省として、自殺者3万人というのは確かに由々しき問題かとは思っております。自殺というのは、様々な問題が複合的に絡むことですので、なかなか直ちに自殺者数を減らすというのは困難なのですが、ただ、私もあまり詳しくはないのですが、自殺対策を検討する部署が内閣府の下に設け

られていると思います。最近の動向は存じていないのですけれども、そういった対策は検討して、実施していくことにはなろうかと思っています。すみません、担当ではないので、正確なお話でなくて恐縮ですが。

一番最後に、非正規労働者を認めた上で政策を作っていくのかどうか、ということでございます。まず大前提としましては、非正規労働者の存在を前提として政策を立てるという形になろうかと思っています。ただ、今新聞等で報じられておりますが、製造業に対する派遣を原則禁止していくというような話がありまして、まだ具体的な形にはなっておりません。今厚生労働省で詰めているような段階でございます。

というわけで、そういった業種・産業によってマイナー・チェンジと言いますか、産業によって状況が異なる部分がありますが、非正規労働者を一律になくして、すべてを正規労働者にするという方向ではございません。この辺は、非正規労働者をなくして、すべて正規労働者にする、結局失業者が増えるとか、いろいろ事情がありますけれども、政府として今そういった方向で考えているわけではない、ということでございます。以上でございます。

司会 ありがとうございます。申し訳ありません。時間が少なくなってきましたので、関係するところだけ簡潔にお答えいただければと思います。次は労働者の立場からということで、弘岡さんをお願いします。

弘岡 はい、それではポイントを絞ってお答えしたいと思います。ご質問ありがとうございます。まず完全雇用という言葉なのですが、完全という言葉は若干語弊があるのではないかと感じております。ただ、やはり我々のスタンスとしては、正社員か非正規社員かと言われれば、正社員のほうがベターであろうと思っています。

基本的な方針としては、雇用のあるべき姿といたしましては、期間の定めのない直接雇用というのが、原則目指すべき姿であろうという認識に立っております。ただ、その前提の下で現場のいろいろな運用を見る中で、必ずしも正社員的な働き方がすべてではないということも、当然認識している次第であります。そこで、明確な方向性が必要であれば、しっかり作っていくということかもしませんが、そこは本当に個別労使の知恵の出し所ではないかと思っている次第でございます。

それから、その他のご質問については、共通点が多いところでございます。私の認識といたしましては、自殺の問題、解雇の問題、育休・産休の問題、いろいろ共通する中で、経営側の問題も当然あると思うのですが、それは高澤さんのコメントに譲ることといたします。ただ、労働者の立場といたしましても、いささか反省すべき点があるのではないかと感じております。

今は本当に不況で大変な状況ですが、つい1年近く前までは、正社員中心に多残業で、職場環境的には非常に辛い状況が続いていたという認識でございます。そんな中で各職場レベルでは、本当に働く人に余裕がないという状況があったかと思えます。それは自分自身に対する余裕だけではなくて、他人に対する余裕という観点も非常に重要だったわけですが、いつの間にか、思いやりに対する重要性が薄れてきたのではないかという問題認識はございます。

それは、外部要因的な非正規社員の方が増えてきたということもわかりですし、本当に一人ひとりの負荷が増えてきたということもわかりだと思えますので、こういったところを単に元に戻すということではないのですが、しっかり反省すべきところは反省した上で、きちんと解決策を見出し

て行きたいなど。このように思っている次第でございます。

それから最後に、非正規を増やすか減らすかということですが、2者択一でなかなか語ることはできないのですが、やはり私どもとしては若干増えすぎたのではないかと思います。そのレベルの問題もいろいろ議論があるところだと思いますが、その増え方が非常に急激ではなかったかと思っておりますので、その点についても、この不況をある意味起点として、いろいろ知恵を出し合いながら新たな方向性を見出して行きたいと思っています。以上です。

司会 ありがとうございます。使用者の立場からということで、高澤さんお願いします。

高澤 私の答えられる範囲で2点お答えします。まず産休・育児休業を取って解雇されてしまうケースがあり、これにどう対応すべきかという問題について。これは星田さんがおっしゃったように、法の遵守の問題だと思います。育児介護休業法には、育児介護休業を取得したことを理由とする解雇は明確に禁止されていますので、これを遵守しなくてはなりません。また先ほどの説明の中でも申しましたが、労働契約法は解雇権濫用法理を明確に謳っているのですから、これは守らなければならない。これは企業として当然のことだと思います。

また、法を遵守することは、労使関係を良好にし、紛争を未然に防止することにつながると考えます。さらには、法律をきちんと守っている会社であるということを示すことによって、従業員のモチベーションを高めることにもつながってくると思います。

もう一つは、非正規労働者を前提とした政策運営云々というご質問に対してです。このご質問は、現在の製造業における派遣労働の原則禁止といった議論が背景になっているのかと思います。これについては、非正規労働者側のニーズと、その方たちを雇用する企業側のニーズ、その両者のニーズを考えなければならないと思います。

労働者側のニーズについて言えば、世の中にはいわゆる正社員を希望しない人が少なからずおります。2007年の厚生労働省の調査によると、雇用を希望する正社員以外の労働者のうち、実に68.8%が現在の就労形態、つまり正社員以外を続けたいと答えております。したがって、このような正社員でない働き方を求める人たちのニーズも汲み取らなければならないと考えます。

もう一つは企業側のニーズですが、景気変動に伴う需要の変動、これに対応した弾力的な生産体制を確保する上で、こういう人たちに仕事をしてもらうのは、非常にメリットがあります。

派遣を禁じるのではなく、労働者側、企業側両者のニーズやプラスの面を冷静に評価し、派遣労働の人たちの働く質をどのように高めていくのか、そういう面から制度設計を行い、政策を進めていくことが望まれます。

司会 ありがとうございます。最後に樋口先生、まとめを含めたコメントをよろしくお願いします。

樋口 はい、どうもありがとうございました。たくさんご質問をいただいているのですが、その中からいくつか選んで、考え方を示したいと思います。

まず、介護労働の雇用条件の問題ということでご指摘がありました。これは、賃金構造基本調査ですとか、あるいは他の統計で、他の職種に比べて介護労働の雇用条件、時間当たり賃金は低いのかどうかと検証したことがございます。どうも見てみますと、小売店とかの雇用条件に比べれば、決して低いわけではない。しかし、その一方において、やはり仕事の量、負荷に比べて、どうも相対的に低いのではないかとというようなことから、そこにおける雇用条件の改善は、どうしても必要

だろうと。

では問題は、どうすれば雇用条件を改善できるのか。私はかつて、政労使による成長力底上げ戦略会議といったものがありまして、その中の議長をやったことがございます。そこでは、最低賃金の引き上げと同時に、いかにして中小企業の生産性向上を支援していくかが議論され、対策がうたれてきました。従来、厚生労働省のほうは最賃の問題、そして経済産業省のほう、特に中小企業のほうは、そういったところでの生産性向上。どうもこれをバラバラにやってきたということがありまして、単一方程式ではどうしてもそれは解けない、連立方程式にしていけないと無理なのだということなところから、この二つの省をまたがった対策を内閣としてやるべきだということで、これを実施したことがあります。

介護問題を考えても、同じ厚生労働省の中であるわけですが、雇用を扱っているところと介護保険を扱っているところが違っているということから、せっかく一緒になっているわけですから、やはり連立方程式を解けるような状況を作っていくべきだろうと。そのためには、保険制度の見直しも必要ではないかと思っています。

具体的に申し上げますと、これは介護保険ではありませんが、例えば政府の入札方式について、日本の場合、価格入札で提示した価格が低いところに対して発注するといったやり方が一般的になっているわけですが、このことが、ある意味では労働者の低賃金を招いているのではないかと、ディスカウントをするという競争を招いているのではないかと、ということが指摘されます。

他の国でも似たようなところがあるわけですが、そこについては、それぞれの仕事についての最低の条件を入札の時の要件として課すといったことをやっている国もあるわけですし、そこについての仕組みをやはり検討していくことが、私は基本的に必要ではないかと思えます。

2番目に、育児休業を取った人に対して解雇という問題が発生している。これは、企業がコストと考えているのではないかということですが、まさにそう考えているのだろうと思います。やはり不況の中では、今日明日の仕事をいかに継続するか、将来は考えられないというようなところから、そういう人件費の削減に走るところも多いわけですが、その一方において、ワーク・ライフ・バランスの推進というのは、どうしてもコストと同時に明日への投資なのだという考え方を持っていけないと、なかなかこれを実現することができない。

足元ではコストにつながりますが、やはり少子高齢化の社会の中において、企業にとってもこれを促進する、育児休業を取りやすいような環境を作っていくことが、長期的な人材の投資といった形からも必要なのだと。そういう好事例をもっとどんどん発表して、多くの企業に「こうやればいいのだ」というようなことを示して行くことも、政府の役割ではないかと思っております。今までのようなコスト支援だけではなく、そういった情報の提供といったような新たな役割が、政府に課されてきているのではないかと思います。

この問題は、3万人の自殺の問題とも相通じるところでありまして、やはり働きすぎの問題を考えていくことが必要ではないかと思えます。

最後に、非正規の雇用をどう考えるのかということですが、これは今の状態を継続するのか、それとも減らすという話なのか、その論理立て自体、私は無理があるのではないかと思います。むしろ、今なぜ問題になっているのか。この非正規問題というのは、あくまでも正規との間に大きな雇

用条件の格差があるという問題。これが大きな壁を作り、企業としてはどうしても利潤追求ということになれば、コスト削減のために非正規を増やしていこうという発想になるわけで、あるべき姿をと定めるだけではどうにも解決できない問題だろうと。

だとすると、同一労働同一賃金のまさにILOの基本に立ち戻った考え方において、職務というものを中心に給与を支払うのだといった慣行をやはり作っていくべきだろうし、それを積極的に進めていくことが必要ではないかと思えます。

このことが具体的には、政府が出しましたジョブ・カードの議論といったところでも、どういう職業経験を積み、どういうことができるのかといったことを採用の時に提示すると。それによって、雇用条件が決まってくるというような改革を進めていかなければならないでしょうし、パート労働法については、ここで均衡処遇を求めるといような、時間差差別禁止ではありませんが、労働時間が違うだけで同じ職務職責を負っているにも拘わらず、雇用条件に大きな差がある場合は差別です、というようなことが今回明文化されたわけです。しかし、有期雇用あるいは派遣については、こういった問題がまだ十分議論されていないと。あるいは、研究会レベルでは議論しているのですが、まだ審議会レベルにはなっていないといようなことから、そういったところについて、非正規全体的に網をかけるような同一労働同一賃金の問題といったことを、やはり考えていく必要があるのではないかと。

日本では、なかなか均等というのは難しいかもしれませんが、少なくとも均衡の問題、あるいは給与の決め方についての統一化の問題からスタートしていかないと、この問題は解決しないし、単に非正規が増えましたということだけではなく、そのことが雇用不安とか、あるいは社会の不安、あるいはワーキングプアという問題を作りだしているのだといところが重要であり、それこそがディーセント・ワークといったところにつながるのではないかと考えております。以上でございます。

司会 ありがとうございます。長い時間になりましたが、第22回国際労働問題シンポジウムを閉会したいと思います。パネリストの方々に拍手をお願いいたします。どうも御苦勞さまでした。(拍手)