

質疑応答

司会（榎） それでは再開したいと思います。まずは、政労使それぞれの報告に対するコメントをいただきたいと思います。鶴さん、お願いします。

鶴 それでは私のほうから、きょうのご報告につきましてコメントをさせていただきたいと思います。きょうはILO駐日代表の長谷川さんから始まり、ご報告をいろいろ受けまして、私自身、非常に勉強させていただきました。皆様方からILOでの議論、今年はどういう議論があったかということ、各ご報告者の方々より違った立場からご説明をいただきました。私自身、少し素人のところもございまして、内容について深く理解をすることができたと思います。非常にありがたく存じます。議論を聞いていて、私はILOの提示された議論の視点、そして今の日本の労働・雇用の状況を考える上で非常に示唆に富む議論だと思いました。

一例を挙げさせていただきますと、長谷川さんのご報告のパワーポイントに、Employment -creating Growthという言葉が出てきました。まさに成長があつてこそ、雇用は創出されるということだと思います。先ほど連合の新谷さんが、雇用が非常に大事だということをおっしゃいました。私はそれは矛盾するというより、例えば将来の雇用不安が大きいか、いろいろな雇用に問題があるということになれば、これは将来の所得が小さくなってしまふ。それを予想しますと、どうしても消費が減る。そういったルートから、成長をやはり抑制するという経路がございまして。そういった意味で、雇用と成長の関係はきっちり整理して議論することが大切です。

高澤さんのご報告の中で成長のためにはやはり企業が大事で、企業の役割を考えたときに、その条件整備をどうやって考えていくのか。こういうところの議論の仕方は、私も納得できるなど。やや驚いたのは、その中に「生産性」や「投資」という言葉をしっかり入れていることです。生産性や投資の話をする、実は投資の中にはレイバー・セービング的な、つまり雇用を抑制するような投資があるわけです。でもここでは生産性をとにかく上げる、雇用も生産性が高まる形で増えていかなければいけないということを強調されているのだと思います。

渡邊さんのご報告の中でも、ディーセントで生産性の高い雇用ということをおっしゃっていました。いろいろな問題を抱える二極化の労働市場というのはディーセントではないと思いますし、例えば医療、福祉の分野はこれから重要な分野ではあるのですが、いかんせん生産性は必ずしも高くない分野です。そういう分野がどんどん増えてしまうと、全体の生産性が低下してしまう。もちろんそういう懸念もあるわけです。そうした場合には、そういうものが両立していく雇用というものを、ILOはきちんと議論をされている。

今の日本の議論というのは、どうも雇用が出发点で雇用さえ増えれば、あとは成長が起こる、すべて万々歳と。そういうふう議論される方も、一部にはいらっしゃるみたいです。そこは少し懸念に思っただけに、ILOの議論を聞いて少し安心したというか、良かったと思います。

2点目はきょうのビデオのトーレス所長のお話もありましたが、その中でフィスカルポリシーは万能ではないとおっしゃっていたと思います。危機対応、雇用創出ということで、どうしても政府の役割が問われるとなると、何でも財政出動でやればということであるわけですが、それだけでは解決できない問題。これはあとで議論になってくる点も、関係があるので申し上げたいと思います。

次に個別の政労使の方々のご報告について、若干ご質問というか、簡単にお考えをお聞かせ願えればと思います。渡邊さんのご報告は政策展開、それから現状判断に全く同意する部分です。報告の最後で、戦略的目標、雇用がもつ日本のインプリケーションというお話をされていました。このグラフを見ますと非常に悩ましいというか、物価を1%ぐらい、失業率を3%ぐらい、それぐらいの目標を目指さなければいけないと我々は自然と思います。

しかしこのグラフを見ると、90年代以降フィリップス曲線の形状がそうとう変化しています。かつては立った、垂直に近いような形でしたが、非常に寝た形になっています。この間に日本の労働市場が、経済構造全体が大きく変化したとなると、この寝た線をずっと伸ばしていっても1%のデフレータを達成するには、失業率がそれこそ本当に1%近くにならないと達成できない。そういうこともこの図は意味しているのかもしれない。そうすると、今の日本経済、労働市場がどれくらい大きな構造変化を受けているのかということは、やはりこのような政策を考えていくときに非常に大きなポイントになっていると思います。

同じく私の報告の中でも触れましたし、皆様の報告の中で雇用調整助成金のお話は何回も出てきたと思います。我々の一致した意見はやはり危機の対応ということで、これを非常に強化したことが雇用の安定ですね。特に正規について、有効に働いたという認識は同じだと思います。ただ今後どうしていくか。例えば、今議論されている新聞報道なども補正予算、対策ということで、雇用調整助成金のさらなる要件緩和がどうも出ているみたいです。これまでは良かったけれど、今後この政策自体をさらにどういうふうと考えていくかは、政労使のお三方から若干コメントをいただければありがたいと思いました。

それから使用者側から高澤さんのご報告の中で、ILOのお話も含めて非常に参考になりましたが、全員参加型の雇用ということをおっしゃいました。雇用危機のあとは、やはり需要制約が非常に強



いわけです。需要が少ないので雇用創出がなかなか達成できないという面で、我々はいろいろなことを考えるわけです。やや中長期的な視点になると、日本経済は人口減少社会ですので、非常に強い供給制約がかかってくる。今は短期的に需要の制約があっても、そこはどこかで切り替わる時期があるわけですね。このへんの潮目をきちんと読まないと、政策的におかしなことになる可能性があります。そこをどういうふうに考えていくのかということをお話を聞いて感じました。

もう一つ、高澤さんのお話の最後に教育訓練のお話がありました。それから新谷さんから、積極的な雇用政策というお話もありました。私はその両面、雇用の質を改善していくために、こうしたものは重要だと思います。しかし大きな問題は、こういう問題はかつて企業に全部おんぶに抱っこだったと思います。企業が新卒の学生をゼロから訓練してたたき上げたということですが、今はなかなかそういう余裕がない。インセンティブがなくなっている、むしろそれなりの能力のある人を最初から採るような状況です。

そうすると公的訓練が昔よりもクローズアップされているのですが、必ずしも今の労働市場の要求にマッチした訓練ができていくのかということ、それもいろいろ難しい問題がある。それから訓練にお金をかけさえすれば、要は積極的労働政策と言われるもの、例えばGDP比とかの数字がよく問題になりますが、お金をかければ問題解決できるのかという問題もあります。このへんの問題をどういうふうに考えるのか、やや突っ込んだところのお考えがあれば話をうかがえればと思います。

それから最後の新谷さんのご報告の中で、若干有期雇用のお話もされていました。私も報告の中で触れましたけれども、非常に難しい問題です。この2、3年、いちばん大きな課題かと思いますが、これはまさにご指摘のとおりだと思います。具体的に労働者側から今後どのような対応を、イメージとして持たれているのかとも思いました。

あと、いちばん最後に雇用基本法のお話をされていましたが、日本の労働法には理念とかはきちんと書いていません。いろいろな法律が乱立してしまって、全体の整合性がとれていないという問題点ももちろんあるのだらうと思います。逆に言うと、だからこそ非常にプラグマティックに、柔軟的にいろいろな状況の変化に対応できてきたという評価もできると思います。そうしたときに理念として、今後どういうふうな雇用を考えるのかということで、お出しになられた提案は非常に示唆に富む提案かと感じました。

長くなりましたけれども、以上でございます。

司会 ありがとうございます。いくつか質問も出ておりますが、もう一つコメントを受けて、それぞれ政労使の方にまとめてお答えをいただくことにしたいと思います。では続きまして、各報告に対するコメントということで長谷川代表、お願いします。

長谷川 どうもありがとうございます。いま鶴先生から包括的なコメントがありましたので、私のほうは簡単に付け加えて繰り返しは避けたいと思います。今日の資料で、「公正なグローバル化のための社会主義に関するILO宣言」をお配りしています。これにILOのグローバル化についての認識が書いてあります。グローバル化についてどういう評価をしてこの宣言をまとめたのかが出ています。

リーマン・ショック前、成長がそれなりに続いている中で、グローバル化が進んでいる中で問題がある。グローバル化は一方で高度経済成長や雇用創出をもたらす、国の開発目標を前進させたわけです。しかし、他方、所得格差、失業や貧困の継続、インフォーマル経済の拡大などの主要な課

題に直面する事になりました。それでこの宣言で、長期的な労働市場の変化、あるいは経済の変化の中での問題点を整理したわけです。そのあとリーマン・ショックが起こって、翌年「グローバル・ジョブズ・パクト」が作られました。リーマン・ショック以降の議論というのは、短期的に今の雇用危機をどういうふうに解決をするのかという議論と、それから中長期の長い構造問題にどう取り組むのかという議論と、両方グローバル・ジョブズ・パクトの中では触れられています。

今年の結論の文書がありますが、これはまだ短期的にどういうふうにするのかということはもちろん入っていますが、だんだん経済が回復してきて、これから中長期的にどう考えるのかというのがかなり出てきています。文書によってこんな違いがありますので、読み比べていただければと思っています。

政労使の方の発表をお聞きして感想としては、今日に限らずこここのところのILOのいろいろな雇用の議論をフォローしていますと、やはりグローバル化によって、各国の雇用問題は類似性が高まっていること、そして相互関連というか、同じ問題が起こってきているということだと思います。そういう意味で国際比較や、国際的にいろいろな比較をした議論の意味が大きくなってきていると思います。また、もちろん今回の雇用をめぐる議論で労使の考え方の違いもあるわけですが、雇用をめぐる議論についてはかなり共通性があって、こういう労使の対話が雇用問題解決の上でたいへん重要であることを、今日も再認識した次第です。

それから中長期的な対応についてもいろいろ触れられました。高澤さんをはじめ、教育訓練の重要性を鶴さんもコメントで言われました。構造的な変化の中で日本が目まぐるしく変化しているのは、高齢化への対応です。高齢化というと、それはマクロ経済、人口構造全体の話です。個人から見ると、長寿化、長く生きるようになったということです。長く生きるようになったということは、ちゃんとした教育を受けて、ちゃんとした仕事に最初に就くことの重要性が高まっています。したがって児童労働の問題、あるいは若い人の失業の問題は非常に重要ですね。その時期にきちんと教育を受けて、きちんとしたディーセント・ワークに就くことが大事です。それから個人をとってみれば職業生涯が長くなっているわけですから、途中の教育、訓練など、いろいろな意味で教育訓練、人材開発の重要性が高まっていると思います。

鶴先生の報告の中で「多様な正規雇用」ということで、いろいろな形の正規雇用が必要だということは非常に重要な指摘だと思います。ILOの立場からすると、日本も正規雇用と非正規雇用のギャップが大きいので、同一価値労働同一賃金という問題をもう少し議論してほしいと思います。私からは以上をしたいと思います。ありがとうございます。

司会 ありがとうございます。お二人のコメントを受けて、順番に政労使の方々からリプライをいただければと思います。三者共通のご質問もありましたし、それぞれ個別の質問もありました。適宜お答えをいただければと思います。では渡邊さん、お願いします。

渡邊 鶴先生からご質問を受けましたが、非常に難しい問題でお答えしきれぬかどうかよくわからないのですが、まずフィリップス曲線のお話がありました。1990年代以降のことだと思いますが、労働市場が大きく構造変化をしたのではないかと。現在の状況を考えると、1%のGDPデフレーターでみた物価の上昇は、完全失業率を1%ぐらいにしないと達成できないというお話がありました。これについては、学者の先生方でも議論の分かれるところで、構造変化があったかどうかということ

も含めて、いろいろな議論があるところではないかと思います。

新成長戦略の枠組みの中で考えていきますと、先生のほうからも二極化の問題や生産性の問題のご指摘がありました。やはりマクロの問題として、所得が高まっていくような形での雇用の増加を目指し、賃金の増加が物価の増加にもつながるといふ枠組みで新成長戦略ができていていると思います。そういった枠組みで考えますと、現在の最大の問題はデフレという環境の持続、流動性トラップに嵌っているという問題だと思います。その辺に現在の雇用問題を解決していくヒントがあるのではないかと、私としては考えています。

雇用調整助成金の話もありましたが、これを今後どうしていくか。確かに、これまで雇用の悪化を大きく緩和させてきた最大の要因は、雇用調整助成金を活用した雇用維持の効果ではないかと思ひます。雇用対策を実施する主体としては、マクロの状況が悪化している中では、やはり雇用維持を図っていかなければならない。そういった観点から、今後もこの助成金を活用していかなければならないという立場をとらざるを得ないと思ひます。

しかしながら、これには当然コストがかかりますので、コストの問題を解決していくには、ミクロではなくやはりマクロの問題ですね。先ほども申したように、所得が高まっていくよう、質の高い雇用を増やしていくような成長が重要だろう。そうした中で、同一価値労働、同一賃金とよべるような環境もうまく創っていけるのではないかと思ひます。うまく整理できませんが、そのように思っています。

司会 ありがとうございます。続きまして高澤さん、お願いします。

高澤 第一に、鶴先生が、雇用が生み出されれば経済成長がついてくるということではなく、経済成長があつてこそ雇用は創出されるとコメントされたことに対して、全く同感であり、鶴先生のコメントを歓迎したいと思います。

二点目は、雇用調整助成金の問題です。雇用調整助成金は雇用維持のための一時的な「カンフル剤」であると思ひております。恒久的に行うものではない。しかしそれでは、いつまで続けるのか、どのくらいの規模で行うのかについては、明確な解は誰も持っていないのではないかと思ひます。雇用調整助成金を支給しながら、それと同時に行わなければならないのは、中長期的な対応になりますが、雇用を創出するための経済成長戦略ではないかと思ひます。

三点目は、全員参加型社会における需給の問題についてです。趨勢的な人口減少の中では、需要も供給も減少するスパイラルに陥る可能性があるということだと思います。したがって、そのスパイラルをいかに食い止めるかを考える必要がある。そのために全員参加型というかたちで、供給力を維持しつつ、需要も喚起するということになるかと思ひます。

四点目は、職業教育訓練についてです。これまで確かに日本企業は、公的な教育訓練に頼るのではなく、企業の中で自ら教育訓練を行ってきた。これからについて言うと、企業の中でこれまで通り教育訓練を行っていくこともあり得ますが、一方で労働移動と言ひますか、産業構造の変化に対応して、産業界のニーズ等を反映させながら公的な教育訓練を充実させていく必要があると思ひます。

司会 ありがとうございます。それでは新谷さん、お願いします。

新谷 まず経済と雇用との関係で、私ども労働側として申し上げたいのは、2002年2月に始まっ

た景気拡大が57カ月連続し、戦後最長の景気回復、いざなぎ超えと言われたときに何が起きているかということです。確かに企業部門には非常に収益が貯まっていた訳ですが、それが家計部門へ適正に配分をされていなかった。逆に年間収入が200万円以下という貧困層が、民間で働く方の4人に1人という状況に今なっているわけです。内需主導型の経済構造にしていくために、消費の担い手への配分が異常に少なかったのではないかと思っています。需要不足のデフレに対し分配構造の政策転換というものが、今度の民主党政権の中ではいろいろな政策の中に埋め込まれていますので、これをぜひ実行して行ってほしいと思っています。

雇用調整助成金ですが、これは今回の不況で日本で失業防止に成功したと申し上げました。5ポイント以上も日本のGDPが悪化した中で、雇用政策によって日本の失業率がこの程度で止まったのは雇調金の成果だと思っています。ただ雇調金の財源は、お金に色はついてないと厚労省は言いますが、色はついてます。雇調金の財源は一般会計ではありません。これはご承知のとおり、雇用保険2事業分ですので、経営者の皆さん、使用者が払っている金でございまして。これが収入としては年間約5000億円、出ていくお金は今ご報告がありましたように雇調金だけで6000億円～7000億円のお金が出ていきました。安定資金と言われている積立金が1兆1000億円あったのが、急激に減って1000億円強まで減ってきています。このままいくと雇調金の財源がなくなって、制度を運用できないという恐れがでてきています。

そこで我々労働側としては、この雇用危機に際して国庫から投入すべきである。要するに一般会計の財源を投入すべきである、国の責任としてやれと主張しました。しかし、ない袖は振れないということで、何が行われたか。実は雇用保険には、雇用保険2事業とは別に、雇用保険本体のほうの失業給付等の積立金、労使で積み立てをしている積立金があります。要するに失業給付を賄う保険本体部分ですが、この財源は労使で苦勞して貯めたお金です。そこから雇調金の財源として借り入れをするということで、今年度でいくと雇用保険2事業は4400億円のお金を借りています。ですから今やっている雇調金の財源は、実は労使の金でもあるということで、すべて国のお金ではありません。そこは、皆さんにもご理解をいただきたいと思っています。

そういう背景の中で、この施策は非常に成果を挙げていることは確かだと思います。今後、雇調金についても出口戦略について論議をされることになってくると思いますが、補正のほうでも一部要件緩和の延長が検討されているという新聞報道もありました。雇調金は出口戦略が難しいと思っており、そのタイミングを慎重に見極めないといけません。二番底が来るかもしれないという中で、この制度については弾力的な運用が必要ではないかと思っています。

それと職業訓練の話もありました。先ほど申し上げなかったのですが、職業訓練については労働者のセーフティネットとしても非常に重要な政策の一つだと思っています。鶴先生から企業頼みだった職業訓練を、公的訓練にシフトをしてはどうかというご提起もいただいたわけです。確かに企業における従業員への職業訓練の投資額の推移を調べてみますと、厚生労働省の2009年調査のデータでは労働者1人当たり企業に支出したOFF-JTの金額が、2008年に年間25万円だったのが、2009年には13万円に減っているという調査結果が出ています。経済危機で企業業績が悪化する中で、最初にここが削られている姿が見えています。人づくりは時間がかかるし、お金もかかるものから、目の前の業績が厳しいときには先に切ってしまうことがあります。しかし、ここは長期的に、

踏ん張って人に対する投資を継続しないと、明日の日本はないのではないかと考えています。

人づくりには、公的職業訓練も重要な役割を担っていかないといけないと思っています。特に公的職業訓練でいいますと、雇用・能力開発機構（能開機構）が各都道府県にポリテクセンターを持って、特にものづくり中心の訓練をやっています。これは中小企業のものづくり人材の育成政策としては、非常に重要な政策を果たしていると思います。ただそれだけでは、明日の日本の競争力を支える人材を育てることはできないと思っています。ものづくり現場の現場力を高めるとともに、やはり高度人材の育成をどうするか。これは経産省と文科省も含めての対策を打たないと、明日の日本の成長を支える人材はできないと思っています。

特に文科省との関係でいくと、大学・大学院と企業との行き来の仕組みが日本には乏しいのではないかと考えています。OECDの調べによりますと、大学入学者のうち25歳以上の割合がOECDですと20%、日本は2%ですから、社会人がほとんど大学に行けていないという状況があります。ですから企業に就職しても、大学での勉強とのやりとりを、うまく繋ぐような仕組みをつくる必要があるのではないかと考えています。

それとグローバル人材ですね。これから海外の成長を取り込むといったときに、グローバルに展開できる人材をわが国としてどうやって育てていくのか。これらの視点を、厚生労働省の能力開発政策の中に盛り込むべきではないかと考えています。実は今申し上げているのは、きょう午前中あった審議会の分科会で申し上げた話です。まだまだ言いたいことがあります、長くなりますのでこのくらいにさせていただきます。以上です。

司会 1点だけ追加で、有期雇用をめぐる労働側の見解については、いかがでしょうか。

新谷 そうですね、その点を申し上げておきます。有期労働契約は非常に対象者が広いと、先ほど申し上げました。さまざまな類型の方がおられるのですが、問題が非常に多いところがあります。その問題は何かと言うと、契約期間が決まっていますので、それが反復更新をされていて、次また契約を更新してもらえるのかと思ったら、そこで雇止めが起こるという雇止めの問題です。そういった雇止めをされるかもしれないという恐怖が、労働者が本来持っている権利の行使を阻害する恐れがあります。

これは身近な問題でいくと例えば年休もそうですし、出産に当たっての育児介護休業が取れない。取ったら、次に更新されないという問題があります。有期労働契約は雇用が非常に不安定です。これは鶴先生のレジュメにあります、解雇権濫用法理の類推適用をあまり強化するべきではないと書かれてあったかと思いますが、これについてはぜひぶん論議をしないといけないと思います。有期労働契約の規制のあり方としては入り口と出口の規制の組み合わせをどうするかという問題ともかかわってきますので、そのパーツ、パーツを単独で組み立てることは難しく、システマチックに法政策として組み立てる必要があると思っています。いずれにしても、非常に難しい問題であることは認識をしています。以上です。

司会 ありがとうございます。それではフロアからの質問をお受けしたいと思います。ご発言の前には、ご所属とお名前を言っていただければと思います。

前田 日本労働ベンクラブの前田と申します。連合の新谷さん、経団連の高澤さん、厚生労働省の渡邊さんのお三方に、簡単にお聞きしたいと思っています。問題は学校から企業への移転、就職の関

係です。先ほど連合の新谷さんから雇用基本法ということで、ものの考え方をきちんと整理すべきではないかというご発言がありました。鶴先生からもそのへんの発言がございました。特に企業のほうにおんぶに抱っこで、というようなことであったけれども、今ではそんなことはないのではないかというご発言がありました。それについてお伺いいたします。

1990年代前半ぐらいまでは学校から企業のほうに、ある程度スムーズな移行が行われてきたように思われます。その後キャリア開発、キャリアの問題とか、学生、生徒さんも自分でいろいろ考えなければいけないという状況になっているのではないかと思います。それまでは就職協定や、学校、企業、また昔は労働省も加えて一つのルールがあったような感じがしています。ある程度安心して勉強して、そしてまた企業に入っていく。そして企業も教育をするという、一つのモデルがあったように思います。現在、先ほどのお話にもございましたが、そうした状況ではないということです。

8月30日に「新卒者雇用に関する緊急対策」が雇用戦略対話の中でございましたが、今後学校から社会へ向けて、いわゆる責任。昔は企業が学生を受け入れて教育するのが、一つの社会的責任ではないかという全体的な雰囲気がありました。しかし、今はそういう状況ではないということです。今後どういう形になっていくのか、またどういう議論が行われていくべきではないかということ、新谷さん、高澤さん、渡邊さんの政労使のお立場からお聞かせいただければ幸いです。

司会 いくつかまとめて質問をお受けしたいと思います。ほかにご質問はありませんか。

原 法政大学経済学部の原と申します。鶴先生にお尋ねしたいと思います。表題にもありますように労働市場の二極化といいますか、正規と非正規を量的なだけでなく、質的な改善を求めていくところは私も賛同いたします。ただ、そのときに調査の報告にありましたけれども、非正規は自発的非正規と非自発的非正規と、それと幸福度との関連を述べられているところがありますね。そこでわからないというか。

18ページ、いろいろな幸福度の論点は、一つずつ検討されなければいけないのではないかと私自身は思っています。特に気になったのは、介護、家事、育児で正社員として働けないというのは、これは幸福度がむしろ高いほうに入りますね。もちろんこれは非正規を、自分から選んだという意味で高いとなると思います。そういうふうに書かれていると思います。そうしますと16ページにありますように、女性の満足度は全体の中で3番目ぐらいに高くなってしまいます。

このところは実際には介護や家事をせざるを得ないという意味で、保育所などの充足率が低い環境の下で、特に一人親、これは女性が多いわけですが、最近では男性も問題になっていて、かなり悲惨な経済状態になっているところもあります。そういうものを見ていますと、実際ここに満足度が高いとなってしまうのは幸福度の概念自体がわかりにくいと思ったのが一つです。

それと関連して最後のまとめのところで、非自発的非正規雇用の正規化処遇改善が掲げられています。そうしますと「自発的な非正規」と概念規定された人たちは、ここの中にどういうふうに入っていくのか。ここにはおそらく入らないのですが、ほかの非正規雇用の待遇見直しなどのところで影響を受けるのかもしれませんが、ちょっとそういうことを思いました。以上です。

司会 ありがとうございます。

安田 連帯労働者組合の安田と申します。非正規の問題について取り組んできましたので、きょうお話をうかがいに来ました。いろいろありますが、絞りまして鶴さんにお尋ねします。二つあり

ます。

一つは有期雇用の入り口の規制がなかなか難しいというお話があって、出口規制のほうに行きがちな感じがあるというお話をされました。それはさまざまな抵抗があることが想像されますから、簡単ではないだろうとは思われますが、やはり入り口で規制しない限り、なかなか有効な規制はないのではないかと。出口でやると韓国で見られたように、その前で辞めさせるというとてもない事態になりかねません。入り口規制が難しいということの理由について、お聞かせいただけたらということが一つです。

もう一つは解雇権濫用法理の適用については、消極的なご意見をいただいたという受け止めをさせていただきました。僕ら実践的な立場からしますと、解雇権濫用法理というのは簡単に言ってしまうと、解雇する理由があること、解雇を回避する努力を尽くしたかどうか。釈迦に説法ですので、皆さんのこともあるので簡単に言っているだけですが。あと人選が合理的かどうか、労働組合や労働者代表ときちんと協議したかどうかとは私は理解しています。違っていけば、ご指摘いただければと思います。

それは、いわばILOの進めてきた労働者にとっての基本的な権利なり、あるいは労働組合の団結権、団体行動権を具現化したものだと思っています。まさにきょうのILOの、この間の積み重ねをベースにした理論を踏まえてつくられた、と言うと言い過ぎかもしれませんが、そういうものだと思います。それを「制限的に」ということについては、ちょっと理解し難いところがあります。労働組合の団結権、団交権を保障する立場なわけですから、労働組合とこの点を協議すれば、当然その4要件は対象になって、それを踏まえた上で決着が図られるわけです。

それを制限されざるを得ないことについて、もちろん経営の方々はその簡単にはいかないんだというご意見がおありになるだろうけれども、「制限的に」というのはちょっと理解できませんので、その趣旨をご説明いただけたらありがたいなと思います。以上です。

司会 ありがとうございます。

矢嶋 連合総研の矢嶋と申します。きょうのテーマは仕事の創出ということで、雇用戦略の件ですが、どなたにお尋ねしたらいいかわかりませんが、非正規の問題にどうしても目が行きます。しかし、本来は正規のほうが大きな問題を抱えていると思います。正社員制ということを考えると、そこにはある面では企業は家族全員の面倒を見る代わりに、有無を言わず長時間労働を無制限に平気でやらせます。そして同時に職務をどんどん転換させる、あるいは転勤も有無を言わずという形になってきます。

それを100%にして正規と非正規を比較すると、本当に非正規はもう出口が見えない、見通しが立たない。日本の正社員の働き方を是として、100として非正規を語ると、非正規の方の対策がよく見えないということがあると思います。だからその処遇と働き方の問題もあるのですが、少し偏っている感じがします。正規に対する国として、日本人の働き方に対して何か道筋みたいなものを、どこかでバランス良く考えておかないと、うまく答えというか、ある面では方向性が見えない感じがいたします。どなたにお尋ねすればいいのかわかりませんが、よろしくお願いします。

杉浦 きょうは貴重なお話を、どうもありがとうございました。拓殖大学の杉浦と申します。政労使の三者の立場から仕事の創出のところ、公的職業教育の話がキーワードになるかと思っています。

私も大学で教えている立場ですが、あらためて仕事の創出ということで教育訓練は非常に重要になってくると思います。

90年代以降、大学では例えばインターンシップだとか、以前に比べてかなり職業教育をやるようになってきています。それでも企業の需要には、全然追いついていないのが現状でしょう。あるいは学生のほうも授業には参加しているのですが、いまいち理解度が落ちてきている現状を踏まえますと、公的な職業教育あるいは大学との連携が今後確立していく必要があるかと思います。なかなか難しいテーマですが、それぞれ三者の立場からこういうビジョンを示したいというものがございましたら、お示しいただきたいと思います。よろしく願いいたします。

司会 それではここでいったん切りまして、お答えをいただきたいと思います。まず鶴さんにご質問が集中していましたので、鶴さんからよろしく願います。

鶴 貴重なご質問、どうもありがとうございます。最初は幸福度の関係のご質問です。幸福度の分析というのはご承知だと思いますが、世界でもいろいろなところで研究者がいます。我々がやったのとだいたい同じで、例えば0や1から10ぐらいの間で、あなたの幸福度はいくらぐらいですか。そういう単純な質問で聞いています。

これまでやられた分析を比較すると、いろいろなところで行われた結果は似通った結果が出ています。それはどういうことかという、ちょっといい加減な幸福度の質問と見えるかもしれないのですが、それなりに核心を突くような部分もあるのかなということです。あまりこういうもののインプリケーションにこだわりすぎるとするのは、もともと幸福度などは意味があるのかなと私自身が思っていた人間なので。逆にそれは強く意識はしていますが、分析などを見ると思ったよりも非常にロバストな結果が出ていることを、まず最初に申し上げたいと思います。

先ほど確かに家事や育児があって正社員ができないから、やっている人たちが非常に幸福だという形にアンケート上で出ているわけです。しかし、本当にそうでしょうかということですね。そうなってくると、その質問に対する答え方というところにいろいろあるのかもしれないのですが。

私は一つ納得感みたいなものが、間に挟まっているなという感じがします。本当は正社員になりたいけれど、ここはしょうがないよねと思えるか。でもなぜ自分はそうなる能力もあるのに、なれないんだという不満ですね。そういう不満が非常に強い人ほど、どうしても幸福度は低くなる。それからここでは理由を尋ねていて、ダイレクトに正社員になりたいか、なりたくないかを、アンケート調査で聞いています。やはり正社員の希望がある人のほうが、幸福度が低いですね。そうすると人間、希望のある人のほうが不幸なのかなとなると、それもどうもおかしいよね、となるんだと思います。何が幸福なのかということになってくると、そういう問題も絡んでいるので、ご指摘のように慎重に評価する必要があるということが1点あります。

2点目は、ご指摘のように自発的か、非自発的かはすごく難しいと思います。それは本当に区別できるんですか。自らそれを選んでいると言っても、でもそういう選択がないから、積極的に自分で選んでいると言い聞かせている人もいるのかもしれない。これもアンケートの中で、例えばこういう答え方をした人を「非自発的」というふうにかテゴリーに分けると、こういう結果になりますよということだけなので、ご指摘のように自発的か非自発的か、本意か不本意か。この分け方というのは、私は難しい問題をはらんでいると理解をしています。



2番目は有期雇用のご質問で、もっともな質問でありありがとうございます。私自身、研究会の報告が入り口規制は難しいな、ちょっと出口規制を考えるかなど。そんなような感じで、研究会の報告を考えているのかなと申し上げました。

ヨーロッパのやり方というのは入り口と、ある程度出口をセットにしてやっているの、先ほど新谷さんと立ち話をしていたのですが、私は体系的には非常に説得的なシステムだと評価をしています。ただ問題は、例えばヨーロッパなども入り口規制のところで非常に苦労をしています。規制を抜けるようなことを考える人たちがいっぱいいて、最初にぐっと押さえ込もうとしてもなかなかうまくいかない。ヨーロッパの現状、いろいろな国の状況を見ると、入り口規制のところはさうとう緩和してきている国が多いですね。実際、出口のほうはある程度抑えたまま、入り口を規制する。ドイツ、スウェーデンはその典型です。ただご指摘のように、私もそういう印象を持っているのですが、それだと本当にうまくいくのかなというのはあります。入り口と出口をセットしてうまくいくはずだけれども、入り口だけの緩和でヨーロッパはうまくいくのかと。

ヨーロッパの体系は非常に整合的な体系ですが、日本はこれまで有期雇用についてはほとんど規制をしてこなかった。それから有期雇用はある程度長く反復されることについても、それがヨーロッパのように「いけない」という認識はなかったんですね。ヨーロッパは、それを濫用と決めて法体系をつくっているわけです。そうなるヨーロッパ流のものは体系として整合的で、ある意味で素晴らしく見えるけれども、その日本への移入がスパッとうまくいくのかなと考えると、私は難しいという印象を持っています。

3番目の解雇権の濫用法理についてです。解雇権濫用法理という、これはもともと無期の雇用というか、正社員に対しての一つの体系です。それ自体、これはおかしいとか、こんなものはやめたらいいとか、そういうふうには思っていない。これはそれなりに、これまでうまく機能してきた面があります。ただ問題なのは、何とか有期の人たちを保護したいけれど、日本にはこれまで体系がなかった。だから有期でも契約期間が終われば、契約上は切られてもしょうがないですね。契約

が終わるはずなのに、そうじゃないんだよという無理なロジックをつくって、解雇権濫用法理を適用してきたところがあって、なかなかこれはJILPTの濱口さんなどはよくおっしゃっていますが、非常にアクロバットの対応だとおっしゃっています。

私もそこはなるほどそうだな、ということです。解雇権濫用法理のその仕組み自体についていろいろおっしゃっているように、そこはいろいろな重要な仕組みがその中に入っていますので、私はこれを否定する気はありません。しかしながら有期雇用というものに、それを適用することが本来の整合的なやり方なのかとなると、ちょっとそうとう無理していると。もう少しどういうやり方がいいのかということ、きちんと考える必要があるのかなというのが私の答えになります。

最後、非正規の話をしているけれども、むしろ正社員の話のほうが大きな話ですね。これは本当にご指摘のとおりです。先ほども講演で無限定社員だと申し上げました。結局、契約に書いてないことを、何かあったら全部やらなければいけない。それが長時間労働にもつなっている面が非常にあります。申し上げたのは、それを切り分けていけないといけない。それもやりますという人、やりたいと言う人がいればやっていただいてもいいけれど、そこまで私はできない。ただ雇用期間が無期の人、ある程度いてもいいんじゃないかとか、解雇のことに当たったとしても、そこはいろいろなバリエーションを持って、いろいろなタイプの人が出てきてもいいんじゃないか。正規のほうでやはりバリエーションが出てこない、たぶん非正規の問題はなかなか解決しないというのが私の申し上げたかった点です。以上です。

司会 ありがとうございます。それでは政労使の三者の方には教育訓練をめぐって、学校から企業への移転を今後どういうふうと考えていくのか。最後のほうであった質問も、特に大学との関係、連携を、今後どういうふうと考えていくのかということだったと思いますので、併せてお答えいただければと思います。渡邊さん、お願いします。

渡邊 質問の1点目は「学校から企業への移行について、今後どのような姿になっていくか」ということかと受け止めました。これについては最近の議論などを私なりにみていると、新卒の重要な問題としてあげられるのは「世代効果」といいますか、卒業時点の経済情勢によってその後の人生が不幸になっていくということです。経済危機以降、現在も経済情勢が悪くなっていますが、これがまた第二のロスジェネレーションを生むのではないかという議論がされています。

この問題を考えたときに最近の政策の動きなども勘案しますと、やはりこれまでは卒業と同時に新卒という扱いが基本だったと思います。今後はおそらく卒業後、数年間は新卒扱いになっていく。そんな形で、新卒市場が徐々に変わっていくのではないかという感じがしています。

2点目の公的職業訓練の話です。これについては近年、企業の教育訓練支出が減っているという指摘、また一般論として企業に共通するスキルの教育は過少になりがちであるという指摘があります。つまり、公的職業訓練の重要性は否定できないということだと思います。現在、経済情勢が悪い中で、求職者支援制度をこれから議論していくことになります。そうした中で職業訓練を積みながら就職の促進も進めていく積極的労働市場政策のような形で、そうした枠組みの中で公的な職業訓練も活用されていく。そのような議論が、現在中心のかと思います。

司会 高澤さん、お願いします。

高澤 3点、コメントいたします。

1点目は、日本労働ペンクラブの前田さんのご質問に対してです。School-to-Workと言いますか、若年者の就職機会の創出に関するご質問と理解しました。新卒者の就職がたいへん厳しくなっている中で、現在、既卒の未就業者に対して新卒扱いで採用する必要性が指摘されているところです。しかし、企業は既にそのような採用を始めております。経団連のアンケート調査によりますと、既に4割近い企業が従来から既卒者を受け付けている、あるいは受け付ける予定があると回答しています。そのうち約8割の企業が、その対象者について新卒と同様の扱いとしており、当面は既卒の未就業者に対して、採用機会の提供を一層努力していくと回答しております。さらに既卒者については、海外留学、資格取得、あるいはボランティア活動など、多様な経験を積んでいる者が少なくありません。企業は、そのような経験を積極的に評価して、採用していくことが求められると思います。

また、採用選考にあたっての早期化、長期化という問題がありますが、これに対しても経団連は対応しております。経団連は、従来から「採用選考に関する企業の倫理憲章」を公表しており、学事日程を尊重した採用選考を呼びかけているところです。一方で、早期化や長期化の問題の背景には、大学卒業生数の増加、学生の大企業志向の高まり、インターネットの普及に伴う採用活動の利便性の向上など様々な要因があります。そういった背景を踏まえて、採用選考活動のあり方について教育界や関係者と協議しながら検討を深めていきたいと考えます。

2点目は、拓殖大の杉浦さんのご質問にあった、大学における職業指導についてです。2011年度から大学の設置基準が改正され、職業指導、キャリアガイダンスが制度化されると聞いております。これによって、学生がしっかりとした就業観を持ち、企業規模や知名度にとらわれることなく、自らの適性などを踏まえ、より幅広い視点から就職先を選択することでミスマッチの問題が解消されると期待しております。さらに今後は大学に限らず、より早期の段階から、就業意識の醸成に向けた取組みを行うことが望まれます。

3点目は、連合総研の矢鳴さんのご質問にあった、正規労働者に内在する問題についてです。矢鳴さんは、非正規労働者だけではなく、正規労働者の働き方にも問題があるのではないかと指摘されました。これに対しては、私は、鶴先生がおっしゃったことに全く同感です。ポイントは、正規、非正規を問わず、一人ひとりの意欲、能力、就労形態などのニーズが異なることを前提に、トータルの管理というよりも、個別の管理を志向していくことだと思います。つまり正規労働の形態としては、例えば短時間の勤務、勤務地限定の労働条件、担当する仕事、役割などに応じて将来的なキャリアを選択できるなど、人事の複線化を進めていくことが問題の解決策になり得るかと思えます。

司会 ありがとうございます。それでは新谷さん、お願いします。

新谷 まずペンクラブの方のご質問です。学校から社会、企業へというあり方についてです。まずきちんとした職業観を、それぞれの学校段階の在学中に育てていくことが大事だと思っています。特に大学進学率が50%を超えている時代にあって、どういう目的で大学に入られて、またどういう社会人になりたいのか。そういったところの職業教育をきちんとされないと、社会に出てみたら思っていたものと違うなど、そのギャップが非常に大きいのではないかと考えています。連合は文部科学省や厚生労働省への政策要請の中に、職業教育というものを学生時代からきちんとやるべき

だということを申し上げています。

それと関連してもう一つ言うと、労働者教育もきちんとやっておかないといけないと思います。今、個別労働紛争が非常に増えていますが、その原因の一つは、労働者の権利が使用者側も労働者側もよく理解されていないということではないかと思っています。職業教育とともに、労働者教育もやっておく必要があると思っています。

それと新卒雇用の問題は高澤さんがおっしゃっていますが、企業の採用形態として、春に大学を卒業される方を新卒として一括で採用する新卒中心の採用形態がまだ一般的です。我々労働側もこの形態に、もう少し幅を持たせてはどうかということを考えています。実は8月に政府への政策要請を行った中にも、この新卒対策について卒後3年以内は新卒扱いにするべきだと申し上げています。そういう扱いで採用した企業に対して、助成金なりの政策誘導をやっていくべきではないかという要請をしています。その内容はこの前の追加の経済対策には入っていると思います。

それと雇用情勢が厳しいときに働きたい人と働く人を求める側のマッチングの機能は大事です。学生さん、労働者と就職先の企業とのマッチングがうまくいっていない。今年は特に学生の内定率、就職率が非常に悪いということで、それは平均値で見るとそうなりますが、中小企業・中堅企業についてみると1000人未満の企業の有効求人倍率が2倍を超えている状況にあります。中小企業が求める人と学生さんとうまくマッチングできてない。意識改革を含めてマッチング対策をやっていかないと、高校生の50%以上が大学に入る時代ですから、昔、親御さんが思っていたように、大企業にみんなが入れるという状況ではありません。親御さんの意識改革も含めて、必要ではないかと思っています。確かに厚労省の渡邊さんが言ったように、卒業した年によって不公平が出るというのは改正しないといけないと思っています。

連合総研の方のご質問で、正社員の働き方ですが、これは本当にそうです。きょうのテーマでありますディーセント・ワーク、本当に人間らしい働き方になっているのかという問題です。これはワーク・ライフ・バランスを、きちんと確立しないといけないと思います。ワーク・ライフ・バランス憲章を政労使で確認して政策目標に掲げてありますが、なかなか実効として成果が上がっていない。正社員が過度に長時間労働という状況になっていますので、そこをきちんと対応しないといけないと思っています。

それと正社員の定義がはっきりしません。どこの法律にも書いてなくて、実は厚労省の有期労働契約研究会の報告書の中にも、そこがあまり詳しく触れられていないのではないかと思っています。正社員とは何かという定義がありません。「期間の定めがなく、フルタイムで長期雇用を前提とした待遇を受ける者」というのは、有期研の報告の中にあっただと思いますが、それは法的にどういうふうに位置づけられるかというところは書いていません。この定義づけも必要だと思います。

それに関連して言うと、正社員とは別に無期契約社員という、単に雇用契約の定めがない労働者という概念が出されています。それは雇用政策研究会という厚労省の別の研究会でも、「多様な正社員」という概念が提起されています。厚生労働省のほうは最近、多様な正社員という概念をあちこちで使っておられます。これも定義がよくわからないところがあり、期間の定めのない労働者の解雇規制を緩めかねないとか、処遇がどうかという問題があります。これに対して、我々もよくウオッチしていかないといけないと思っています。

これに関連して有期のときに申し上げれば良かったのですが、有期労働契約というのは雇用の不安定さが何から来るかという、需要変動のリスクを全部労働者がかぶっているのが現状なわけです。需要変動が起こったときに、有期労働契約の方は非常に切りやすいということは、それを全部かぶせてしまっている。それと処遇の低さというダブルで、全部労働者がリスクを負っているという状況があります。

今後、有期労働契約のあり方を考えるときに、このリスク分担のあり方についても当然考えておかなければいけないと思っています。それは雇用リスクなのか、処遇リターンなのか。今どちらも労働者が全部負っているという状況は何ともしないと、日本の雇用構造が改善していないと思っています。

あと拓大の先生からのご質問で職業訓練についてですが、これも先ほどありました基金訓練をベースに、求職者支援法の創設に向けて、今検討しているところです。この中で新卒者を、求職者支援法の中に入れるかどうかという問題が今論議のひとつになっています。ここのところが経団連の委員と連合の委員とで、見解が分かれているところです。我々連合側としては新卒者の方もこんな雇用状況なので、就職できない方に対して国として生活給付金で支えながら、職業訓練を受けていただいてスキルを身につけてきちんと労働市場に送り込む。そういうケアが必要ではないかと思っています。長くなりましたけれど、以上です。

司会 ありがとうございます。中長期的な問題として雇用をどうするのかというのは非常に大きな問題で、なかなかここで結論が出るものではありませんが、それぞれの立場が非常に明確になったいい議論が展開できたのではないかと思います。時間になりましたので、ここで第23回国際労働問題シンポジウムを閉会させていただきたいと思います。ご報告者の皆様、それからフロアの皆様、長い時間、ご苦労さまでした。どうもありがとうございました（拍手）。