

使用者の立場から

松井 博志*



こんにちは。ただいまご紹介しました経団連国際協力本部の松井と申します。私はILOの使用者側理事もやっております、特に座談会などをやるたびにいつも政労使というと最後になり、今までの経験でいくと、だいたい前のお二人がすべて言ってくださっているということもあって、今日は何を言おうかとずっと悩んでいたところです。私のプレゼンテーションはできる限り短時間で終えて、後ほどの本田先生のスライドを見ると枚数も多いので、そちらのほうに時間を差し上げるとか、あるいはパネルディスカッションの時間に多くあてられればと思っています。

遅れましたが、今回、大原社研ならびにILO駐日事務所にこのような場をご提供いただきましてありがとうございます。私自身、大原社研のシンポジウムは1997年に報告者として参加しました。そこに中野麻美先生がいらっしゃるの、あえて申し上げておきますと、ILOの96号条約を改正して181号条約を採択した年です、その2年後に日本の派遣法と職業安定法の大改正が行われた。その担当をしていたとき以来、久々ここにお招きいただいた次第です。

若年者雇用については、先ほどマシュー・コニャックさんが、アジアの状況あるいはヨーロッパの状況との比較で説明してくださいましたが、日本の多くの人が思っている以上に世界での若年者雇用の状況は非常に深刻です。比較の問題でいくと、日本はそんなに大変ではないと言えますが、私ども経済団体、使用者団体として、それを放っておいていいと思っているわけではありません。短期的にはまだ深刻の度合いは比較すると少ないけれども、中長期的に日本を支えてくれる人がますます少なくなっていくので、ここについてもきちんと取り組んでいくことは重要だと思っています。その点だけ最初に申し上げておきまして、今回のILO総会にどんな立場で臨んだかということをまず紹介したいと思います。

1点目は、若年者の安定した就業機会を確保していくためには、経済成長は欠かせないと思っています。経済成長なくして本当にディーセント・ワークは実現できるか。私どもはそういう考え方で、日本の使用者だけではなくて世界の使用者全体で今回の議論に取り組んだわけです。さらに企業の生産性向上、そして競争力を強化できる環境整備を各国政府に強く求めていきたいという基本

*松井博志（まつい・ひろゆき） 日本経済団体連合会国際協力本部副本部長

1981年、日本経営者団体連盟(日経連)入職。

2002年、日経連と経団連の統合により、社団法人日本経済団体連合会にて労働・雇用政策、社会保障政策、国際労働等を担当。

2010年、一般社団法人 日本経済団体連合会 国際協力本部副本部長、現在に至る。

に立っています。そういう状況がない中でいくらディーセント・ワーク、雇用を中心に置いた経済政策と言っても、それはまず無理だ。なぜならば、経済学の基本ですが、成長の結果、後から需要が生れ出てくるのが雇用だからです。人工的に雇用を作り出して成長をすることはあり得ないというのが、私どもの基本的な立場です。

2点目としては、若年失業者を就職に結びつけていくためには、現場に即した実践的なプログラムに合致した訓練が欠かせないということです。先ほど朝比奈さんからもいろいろご説明がありましたが、昔に比べれば日本の公的職業訓練も現場に即した形での対応になってきているということはいへん評価すべきだと思っていますが、世界の状況を見てみると、企業実態あるいは企業ニーズに応じた訓練が行われていない。

なぜならば、先ほどマシュー・コニャックさんをご説明くださったように、スペインやギリシャの若年の失業率は約5割ということはご記憶だと思いますが、では本当に仕事がないかというと、企業が求めるスキルを持った人が少ないということを中心にヨーロッパの使用者の方はおっしゃいます。もう一つ、スペインやギリシャあるいはイタリアなどについてはブラックエコノミーのほうに相当あって、そこも含めると、本当はもっと職場はあるのだとおっしゃる方がいますが、それがどのくらいあるのかは、私はよくわかりません。後ほど、もしわかれば、コニャックさんに教えてもらいたいと思っています。

3点目に私どもとして主張したことは、若年者の働く意思、意欲、そして職業観を早い段階から醸成していくことが重要だということです。その点からは、中高等教育期のインターンシップをはじめ、教育プログラムにもっときちんと組み込んだ形で実質の伴うもの、あるいは最低限働くことはどういう意味があるのかということを理解してもらおう場を作っていくことがたいへん重要だと思っています。教師が企業の現場で学ぶ仕組みを作る。私ども経団連として、経団連の傘下の団体で、教員の方を企業の現場に受け入れるというプログラムを提供したり、反対に企業の方が大学などに行って、どんな仕事をしているのか、こういうものはどんなものなのかということをお教えるいわば寄付講座的なものも実施しています。そういうことを通じて企業での働く場はどんなものなのかを早い段階から知っていただくことがたいへん重要だと思っています。

3点目については、先ほど安永さんが言うてくださったので、ちゃんと反論をしておこうと思っています。基本的にパートや派遣など、多様な雇用形態は認められるべきです。雇う側からすると、あまり出来のよくない人をフルタイムで雇う気にはならないわけです。特にヨーロッパでの失業率、特に若年失業率が高いところは、一般的に労働法制は非常に厳しい。厳しい中で雇えと言われたら、使用者側としては、できる限り雇用をしない形での取り組みはできないのかと考えざるを得ない。それが一方では実態です。ですから、そういう形態を可能な範囲で認めていただいて、それが言ってみればステッピングストーンの一つとなり得るような場を設けてほしい。

もう一つあるのは、日本だけでなく、世界の経済がグローバル化していく中では、時間に追われていろいろな形で仕事をしなくてははいけない。あるいは経済のサービス化が進んでいく中においては、製造ラインのような形で、常に決まった時間帯のみで働くという職場が少なくなっている。そういう経済の実態を無視した形で、そういうものはいらないのだと言うのは、私どもとしては受け入れがたいということだけを申し上げておきたいと思っています。

最後に1枚目のスライドで申し上げますと、公的部門での失業者対策での雇用、日本で言う失対事業ということになりますが、財政の持続可能性の観点からすると、絶対やってはいけないと言うつもりはありませんが、緊急避難的かつ短期に行う施策であると理解しています。やはり民間の雇用を増やすことを大前提で取り組むべきであると思います。

ILOの議論での討議は見ていただければだいたいわかると思います。少しだけ解説しておきますと、論点が6点ありました。括弧内の番号は、今日皆さんのお手元に配られているILOの今年の総会の結論部分の параグラフの番号です。全部を見ていただくとわかりますが、ほぼほとんどの政策が網羅されているということが理解できると思います。

議論に参加していて日本人の目から見て特に面白かったことを紹介しておきますと、インターンシップと見習い、アプレンティスシップというところについては、日本におけるインターンシップとヨーロッパなどにおけるインターンシップは全く違うということです。今、大学の一部にカリキュラムに組み込まれているようなインターンシップでは、せいぜい長くて2週間ぐらいが一般的ですが、ヨーロッパ、アメリカでは3カ月あるいは6カ月が一般的です。ですから同じインターンシップという言葉を使っても議論がかみ合わないと感じたので、その点の紹介だけをさせていただきたいということと、もう一つ、EUは私ども使用者側からすると、非常に規制をするのが好きな集団だと私の目には映ります。というのは、EUは今までILOの場を使って国際労働基準を引き上げるという取り組みをしているように常に映って見えました。

さらに、インターンシップに対しても何らかの規制ができないかと考えているそうですが、ではインターンシップの定義からいろいろ細かく決めるのでしょうか。なぜそんなことをするのかと聞いてみたところ、今EU内での労働移動がきわめて自由になってきている。さらに、インターンシップあるいはアプレンティスシップが、ここで言っているような形で安価な労働に、いわば移民労働よりもっと下になってきてしまっているという実態があるから、そこを規制するのだという話なのですが、本当にそういうやり方が機能するのか、私にはよくわかりません。規制をすることによって、イタリアやギリシャの若年失業率をもっと減るのかと質問すると、よくわからないと言っていましたので、ノンヨーロッパ人の私にわかるわけではないということだと思っています。

三つ目のスライドに入りますと、最初に駐日事務所の上岡代表が簡単に説明されたので、もう覚えていらっしゃるかもしれませんが、これは一般討議ということですので、国際労働基準を作るという議論ではありません。結論の中にさらに重要なことが、それぞれの主体が使用者団体、あるいは政府、あるいは労働組合が適切だと考えた場合には、そこに書かれている施策を実施することを検討したらどうかということが書いてあるだけです。別の言い方をすると、全部やればいいということではなくて、その国の状況、発展段階、あるいは労働市場の状況、経済の状況に応じた形でやってくださいということになっています。

そうすると、本当に重要なことは、それぞれの加盟国の政策を実施していく人たちが、ILOの結論文書として書かれたものについての正しい政策的な判断ができるのか。必要なかどうかという判断がうまくできるのか。そこが本当はポイントになってくると思っています。その点については、特にラテンアメリカ、アフリカの政府の人たちの発言を聞いてみると、あの人たちに本当に任せていいのかなという素朴な疑問が残るところです。

というのは、スライド3の下から二つ目のところですが、安永さんがご指摘になった派遣や柔軟な雇用についてステッピングストーンであるということが削除されたというのは、ここは正確に言うと、政労使のドラフティンググループが作ってきたドラフトに対して、労働側がそのパラグラフ全体を削除するという提案をして、もう一つアフリカからラテンアメリカの政府が、パラグラフ全部ではなくて、一部分のこの部分だけを削除するという提案をし、それに対する投票が行われたわけです。私ども使用者側は、それを削除するならば、きちんと投票をして決めてほしいと主張しました。アフリカの政府がよく言っていたのは、こういうものは私どもの国で禁止しているからいらぬのだという意見を言っていました。それについてEUの政府などは、これは非常に重要な施策だからなくては困るということも言っていたところです。使用者側だけが反対していて、これを入れろと言ったのではなくて、労働側とラテンアメリカ、アフリカの政府がタッグを組んで削除したというのが事実です。

冒頭に紹介したように、97年にILO96号、そして181号とあって、民間職業仲介事業所に関する条約の採択のときに担当もしましたので、アフリカが公共職業安定機関、あるいは公共職業訓練をどのくらいやっているのかを当時間も調べましたが、あのときもあまりたいしたことをやっていなくて、今もあまりできてない。できてない中で、訓練もできません。派遣も嫌です。私どもはそういうのは認めない。では、どうやってスキルデベロップメントをするのでしょうか。

アフリカの政府あるいは企業などから、私どものところによく表敬訪問、あるいは懇談会を持ってほしいとの依頼が来ます。そのときにアフリカの人たちによく申し上げるのは、あなた方の国は企業活動がしやすいような政策を取ってくれているのですか。そういう状況がなければ日本の企業は行きません。というのは、日本の企業は、一旦投資をすると、そこからすぐ逃げていくことはしないで、できる限りとどまって、低い利益であっても、その雇用を使い、そしてそこに製品を提供するという対応をしてきているわけです。そういうことからすると、日本の企業もこれから外でますます活躍してほしいのですが、アフリカは地理的に遠いだけではなくて、ビジネス環境としてはまだまだ難しいというのは、今回の議論でも私どもなりに改めて理解できたところです。

最後のスライドでひと言だけ申し上げますと、今、若年者雇用についてはいろいろな場面で議論がなされています。そういう意味合いからすると、ILOでよくあるのは、文書を作っておしまいというケースが多いのが常に気になるところです。特に2005年のときに若年者雇用についての議論が一般討議で行われたわけですが、その後の各国が取った政策についてどのようになっているかということをあまり分析しないでまた議論している。確かに2008年9月のリーマンショック以降、非常に危機的な状況にはなっていますが、政策についてのレビューを行った形で次のステップに行かないと、たいへん難しいのではないかと考えています。

たとえば日本に振り返ってみると、若者雇用戦略が策定されましたが、これは今までのものを一つづるとまとめたということと、新しい上乘せの部分もあります。いろいろなメニューがある中で本当にできるものをきちんとやっていくことがたいへん重要だと思っています。メニューを出して文書として作るだけではなくて、これからは実行を進めていくべきだと思っています。そういう点から、経済界としても対応あるいは必要な支援は行っていきたいと考えています。

長くなりましたが、以上です。どうもご清聴ありがとうございました。（拍手）