

質疑応答

司会（鈴木） それではパネルディスカッションに入りたいと思います。まず最初に、マシュー・コニャックさんから、これまで政労使および学識経験者の方からのプレゼンの中で、コメント、ご質問、あるいはご意見がありましたら発言していただきたいと思います。よろしくお願いします。

コニャック とても実りの多いディスカッションだったと思います。議論の多い課題についてもいくつかお話がありましたし、興味深いディベートへと繋がればと望んでおります。さて、本田教授が述べられた最後の論点は、きわめて重要かつ妥当であると思います。つまり、人々は以前より長生きでより健康的な生活を送り、生涯に亘って学ぶ機会も持っている、そうした社会に私たちは今日暮らしているのだから、第二次世界大戦後に作られた制度（ここでは日本についてですが、同じことはヨーロッパの多くの国々にも当てはまります）は、再検討し見直しする必要がある、というご指摘です。退職は年々人為的にまたは人為的障碍によって決められるようになっていきます。若い新入社員に対する助言者やトレーナーなどとして、豊かな人生経験を伝えることのできる労働者を最大限に活用することによって、企業が生産性を向上させる必要性和可能性がますます認識されるようになっていきます。また、多くの人々にとって、もちろんすべての人々にとってではありませんし、長年にわたり肉体的にきつい苛酷な状況で働きながら暮らしてきた人々にはもちろん当てはまりませんが、そうでない多くの人々にとって、退職を迎えることは、見方によれば新たな生活のスタートを意味します。私は退職を間近に控えた多くの人々に会いましたが、口々に言っていました。「ついに退職なので、ずっと念願だった事業を始めます」とか「あれをします」とか「これをします」とか。この論点はまだ私の記憶に新しかったので、以上は興味深くとても良いご指摘であることを述べておきたいと思いました。

さて、ご年配の発言者たちからうかがったお話から、スキルのミスマッチという問題が特に懸念されていたという印象を私は抱いています。つまり、必ずしも既存の仕事のための訓練を受けていない、またはオファーされている仕事は本人が望む仕事ではない、という事実に関してです。経済成長を促進するには何を必要とする必要があるか需要サイドに関して少し言及されていたとは思いますが、大半は供給サイドについてで、卒業するまでに適切な仕事に就けるようより良い方向に導くために、学生に対して実施可能な事柄についてのお話だったように思います。

そこで、思い浮かぶのは、「当の若者とより良好なコミュニケーションをとるには、どうしたら良いのか」という問いです。少なくとも私が理解しているところでは、若年労働者と使用者との間には大きなコミュニケーションの問題が存在しているように思えます。私たちは労働市場の情報等々の改善に望ましいあらゆることを行うことができます。しかし、もし基礎的なところから、根本的なところから、若年労働者と使用者との間で継続的な話し合いが行われなければ、その場合、

私たちはとても困難な課題に直面することになります。若者を意思決定に引き入れるには、具体的に何をしたら良いのでしょうか。言うは易しで、大きな会議などでこの趣旨の発言はありますが、果たして実際にどのように若者を引き入れ、雇用政策や行動計画の立案に積極的に参加させるのでしょうか。このような課題について、ディスカッションできれば幸いだと思っています。ありがとうございました。

司会 コニャックさんから、若年労働者と経営者とのあいだのコミュニケーションを具体的にどのように構築していくか、それをどのように雇用政策やアクションプランに生かしていくかという問題を提起されたと思います。これに関して、パネリストの方で、リプライあるいはこういうことをやっていますということがありましたらお願いしたいのですが。

安永 労働者と経営者のコミュニケーションをいかに図るかというところでは、身近なところということが重要だと思っていて、中央で行うというよりも、プレゼンの中でも申し上げましたが、地域の中でいかにそういう対話がされるかということが重要だと思っています。今回の「雇用戦略対話」の中でもそのような議論がされて、地域におけるそのような営みをするために、私たち労働組合も、企業も、教育界も、行政も、一緒になってコンソーシアムを作って、まず教育的なことも含めてやっていこうということにしたので、できればそういうものの中に若い人たちからの意見反映をどうするかということをその中でやっていけば良いのではないかと思います。

もう一つ思ったのは、世界的にはいろいろな議論があると松井さんのプレゼンテーションの中でもありましたが、インターンシップのやり方が統一化されていないという問題は解消すべきです。現在のインターンシップは、それぞれ大学が関与している、関与していない、高校が関与している、関与していない、企業によってもバラバラだということもあるし、法的にも問題を持っているということなどもよく聞くので、そういったものをある程度何パターンか示して、ガイドラインをいろいろな形で示して、そういう中で企業と学生がきちんとコミュニケーションができる場を提供する。大学側も、高校側も、それをきちんと統一的に、たとえば大学であれば単位を認定するとかいったことで推進を図っていくべきだと思っています。とりあえず以上です。

司会 地域とおっしゃいましたが、地域というのは具体的にどういうものをイメージすればよろしいのでしょうか。

安永 基本的には都道府県単位が良いのではないかと思います。もっと細かくやればいけば良いのでしょうけれども、まず都道府県単位にそのような営みをやっていくことがとりあえず必要かと思っています。

司会 ありがとうございます。2点出していただきましたが、地域におけるプロジェクトとインターンシップということですが、ほかに、今のコニャックさんの若者と経営者とのコミュニケーションという意味でコメントをお願いしたいのですが。

本田 先ほどの話の中でもちょっと申し上げましたが、日本だけでなく、たとえばヨーロッパにおいても、コミュニケーションスキルや、非常にジェネリックなソフトスキルの重要性は最近言われるようになってきています。ただヨーロッパの場合は、EUの域内での、たとえばクオリフィケーションの標準的な枠組みを作っていくとか、かっちりとしたスキルの定義がなされているのと並行してソフトスキルの重要性も言われているのですが、日本の場合はクオリフィケーションの全国



的なスキルの評価や証明に関する枠組みがほぼない中でコミュニケーションの重要性が声高に言われてしまったときに、日本で起きているのが、すべてがコミュニケーション能力で説明されてしまうということです。主に若者側のコミュニケーションスキルが欠落しているという話にすり替えられ、あるいは矮小化され、雇う側からの一方的な要望として表れてしまっているということは、きわめて問題だと思っています。

これに関しては、たとえばコミュニケーションスキルあるいはデシジョンメイキングやアクティブなパーティシペーションがもし雇う側にとって本当に必要なスキルとみなされているのであれば、たとえば学校教育でも、あるいは企業の中でも、アクティブな、若者のイニシアチブを尊重するような場がもっと与えられている必要があると思いますが、日本ではそういう場は非常に希薄で、学校でもいろいろなところでも、若者はむしろ抑圧されるような面が今でも連綿と続いているわけです。そこも一つ問題である。

それに加えて、アクティブパーティシペーションやデシジョンメイキングといったような非常に曖昧な、評価する側がいくらでも勝手に定義することができるようなものでもって労働の場を語ろうとすることの限界というか、そこはある意味禁欲すべきところがあるのではないかと思うわけです。労働の場というのは雇用契約関係であって、しかも雇われる側にとって不利になりがちです。雇う側の力が強い契約関係なわけで、そこにおいて差別や、あるいは過剰な労働の指示などが起こらないようにするためには、能力の切り売りという側面が日本においてあまりにも希薄であるがゆえに、そこを回復させる必要がむしろある。そのためには、正社員の全的なメンバーシップを与える代わりに全的に貢献しろといったような、コミュニケーション能力が重要だと言われてしまうような雇用関係ではなく、多様な正社員とか、ジョブ型正社員とか、パートタイム正社員と言われたりしますが、もっと限定的な正社員を作り出していく必要があると思います。

それに対して、先ほどのどういう条文が削除された、削除されないといったような議論をうかがっていると、労も、使も、労の側はメンバーシップ型の従来型の正社員に固執し、それを切り下げる気はないというスタンスを取りがちだし、使用者の側は、使い捨てることがより容易であるような柔軟な非正社員を使いたいといったような、二項対立的な図式でしか語ることができていない。その両極端さがいずれも問題であるのであって、それを中ほどにすり合わせ、調整した働き方を対

話の中で作っていかうとする発想がどうも日本の中では見られない。

でも、もう仕事をシェアすることが不可避になってきているとすれば、そのような労使間の調整がたぶん必要なのだと思います。そして仕事を分け合ったりシェアしたりするためにも、コミュニケーション能力やデジジョンメーカーキングということで仕事の現場を語るのではなく、もっと輪郭のクリアな職務内容やスキルで議論を進めていかない限り、何も進まないというのが私が危惧しているところです。

司会 ありがとうございます。では松井さんから。

松井 本田先生には私どもの団体の統計を使っていただきまして、ありがとうございます。あえて議論を面白くするために、先生にはもう少し日本の企業のいいところも見ていただいて、そういう説明をすることによって、学生はもう少し働きたいという気持ちになるということだけをまず最初に申し上げておきたいと思います。

制度をいろいろ考えるときに、両サイドをよく見ないといけないと思います。日本において仕事の中身をきちんと提示しないで雇い入れるのがいけないというのが先生のご持論ですが、別の言い方をすると、学校教育、特に大学教育あるいは高校の教育に何も期待をしないで、メンバーとしてこの人と一緒に働いてもいいよねと思える人を採用して、そしてその人たちを育てていくというのが日本の、特に高度成長期以降実施してきたものです。

それが全部悪いということまで言われてしまうと、私どもとしては、では学校は本当に企業のニーズに合うような教育を、東大ですらちゃんとできますか、法政大学もできますかということをまず言っておきたい。それは日本の特殊性で、何も定義していないから困るではないかとおっしゃいますが、それだからこそ、いろいろな経験をさせながら、人を育てていくとか、いろいろな場を経験してもらう中で、その人の特性、特長を引き出していくという部分もある。そういう理解もしてほしいとまず思います。

ジョブ型で、ヨーロッパはクオリフィケーションが決まっているということですが、クオリフィケーションが決まっているということは、もともとギルドで、その仕事しかできない。ほかの人の参入障壁に使っているということも一方であるわけです。コニャックさんはフランスの出身ですから、それはよくわかると思います。それをしたからいいというわけではない。それがあったから、次のソフトスキルが重要だということですが、日本はそんなことも期待しないで企業が自前でやって、相当教育費用がかかっているということをまず認識していただきたいと思います。

それから先生が先ほどおっしゃられた、もう成長はしないということは、今の日本の国内政策の成長戦略のやり方では、それは事実です。そういう点からすると、先ほど先生がおっしゃられたような仕組みについても、ある一定の理解はできると思いますが、私どもとしては、アジアの成長を日本の成長に取り込んでいくという動きもますます重要になってくるのではないかと思います。そうすると、いろいろな形で、日本にいても海外の人と仕事をやっていくとか、そういうスキルもますます必要になってくるということはあると思いますので、日本の成長の可能性がまったくないということではなくて、それはどういう形で政策を打っていくかということの対応の仕方によって変わってくると思います。

先ほどの先生のモデルは、高齢化していく特に過疎地のところでは非常に重要な取り組みだと思

うし、費用があまりかからない形でのさまざまなサービスを、NPOなども通じて、あるいはその地域の自治体、あるいは民間企業が連携をして進めていくということはたいへん重要だと思っています。そういうところにも人はどんどん必要になっていくと思います。ただ、その地域の人たちがお金を払ってやっていくわけですから、全体としてのパイがなかなか大きくなっていかないということについての限界も考えておくべきだと思います。とりあえずこのくらいにしておきます。

司会 ありがとうございます。まだいろいろとありそうですが、後でお願いします。朝比奈さん、これまでの議論の中で、政府としては。

朝比奈 政府としてはというのは特段あまりないかなと思うのですが、成長しないというのは確かにちょっとなかなか……。今松井さんがおっしゃったようなアジアの成長を日本にというのにもたぶんあると思います。日本政府というか我々として、これから高齢化社会がどんどん進展していく中で、一方でお金はあまりなくて、それをどう配分していくかというのは、正直なところ、政府部内でも非常に苦悩している部分があるかと思っています。そういう状況ではあるのですが、その中で少しでも成長のほうにお金を振り向けていくという形でやっていければと思っています。非常に漠とした話になってしまいましたが、今のところは以上です。

司会 ありがとうございます。では、安永さん。

安永 まず働く場を作るという観点で、一部の委員から「もうこれ以上働く場が広がらない」という前提のお話もありましたが、私たちはそうは思っていません。たとえば介護や子育ての分野で成長分野であると言われつつも現状では人手が足りない分野で、なぜ人手が足りないのかということを中心に全体が議論すべきではないか。適正な処遇がなされていないから、皆さんがそういうところを働き場所に選ばないということもあるのではないかと思います。

私の父親は十何年間介護生活をしていました。男性の介護士の方に非常にお世話になりましたが、その方が結婚を機に辞められました。こんな労働条件では子どもができることを想像できないということで、「寿退社」と自分自身で自虐的に言われていました。そのような問題を考えるときに、今後の成長分野と言われているけれども劣悪な労働条件を是正していくことによって、まだまだ働く場は広がっていくと思っています。そういうところにはアジアの安い労働力を持ってくればいいという単純なことではいけないと思っています。

また多様な雇用形態については、私たちも議論していないことはなく、連合の構成組織でも議論しています。その議論をするときにどうしてもひっかかってしまうのは、正社員の下に新たな雇用形態として賃金の低い層ができてしまっただけで、結局そこが常態化してしまう。単純に労働条件が引き下がっていただけということで全体の雇用が増えないでそうになってしまうことを危惧していて、議論に踏み出せない側面もあります。ただ、多様な正社員という概念で議論する可能性はあるのだと思います。それはフルタイムだけではなくて、短時間だけれども正社員というような、それぞれの働き方とか、たとえば子育ての問題や介護の問題などとの連携で、そういったことも議論はあり得ると思っています。

司会 ありがとうございます。経済成長なのか、雇用創出なのか。ニワトリが先かタマゴが先かみたいな議論だと思いますが、これはかなり重要な問題だと思うし、本田先生がおっしゃった雇用構造の変化の中で生まれているサービス産業の中の対人スキルの仕事はどうしても労働条件が悪

い。そこは成長分野であるのに、雇用創出ができていないけれども、なかなか人が集まらないという問題があるということだと思いますが、この点、あるいは新しい論点でも構いませんが、発言がありましたらお願いします。先ほど、ステッピングストーン問題、非正規問題、柔軟な雇用の問題などもありましたけれども。

本田 先ほど最後に変な図をお見せしましたが、要するにシステムとシステムのからみ合いの問題ですので、全部を徐々に調整しながら変えていかないと全体のモデルは変わらない。そういうときに、おまえが変わらないと、おまえのところのシステムが準備ができてないから、こちらは変える必要がないといったような話をしている、先には進めません。ですから産業界も、教育界も、互いに意見を述べ合って、できる範囲でそれを達成するように、多少は自分を譲りながら変えていく必要があるのですが、それを一方向的に突っぱねて、おまえがまず条件を整えろという話は意味がないということが一つあります。

今高齢化と並んでもう一つもう逆戻りできない趨勢がグローバル経済の進展です。日本から海外に出ていくという向きの動きもあるでしょうし、海外から日本に優秀な方に入っていただいて、経済成長の一つの起爆剤とすることも必要だということも産業界から聞かれます。そのようなグローバル化の波にもうあらがえないときに、日本がこれまでの歴史的偶然の中でたまたま身につけてしまった独特な慣行、慣例が世界標準の中でどれほど有効なのか。もつのか。こんな独特な働き方をしているところに来てくれる海外の優秀な方がいるのか。また、こんな社会の中で育った人たちが海外に行って活躍できるのかということも、私は非常に心配しています。

あちらではということを賞賛して賛美しているわけではありませんが、好むと好まざるとにかかわらず、日本がいつまでもガラパゴス的な諸慣行、非常に独特な教育システムや雇用システムや、家族のあり方もそうですが、男女の役割分業も含めてそうですが、国際比較データを見れば、日本だけ飛び抜けた形で表れるような数値はいくらでもあります。これまでそれでやってきたから全部が悪いわけではないといったような固執の仕方をしてやっていける状況であるとはとても思えません。

私はいろいろな国際比較データを見ていて、相当の危機感を感じているのですが、日本の中には、変えていかなければもうもたないといった危機感を持ってくださっている方ももちろんいますが、特に年配の方がそういう危機感がたいへん薄い。しかもその年配の方が人数が多く、まだこのシステムを支配する形でいろいろなところの上に座っていらっしゃる。それで物事が動かない。40代より以下の人間はもう破綻に気がついていて、変える必要性をとくにわかっている。でも、それがうまく動かないのは、そういう重しが社会の上にかぶさっているからだとは私は考えています。

司会 日本が特殊だということを今おっしゃったのですが、コニャックさんからすると日本は特殊だと見えますか。日本の雇用慣行や社会保障制度、また仕事の、たとえばバウンダリーがはっきりしないとか、そういうのが特殊だとよく指摘されますが、国際比較の視点からどういうふうに見ることができるでしょうか。

コニャック この質問にどのようにお答えしましょう。若者とより良いコミュニケーションを図る方法、若者をより良く理解し、参画を促す方法について、先ほどディベートの口火を切ろうとした理由は、必ずしもスキルのミスマッチ（それについてはすでに少々話しました）についてではな

く、雇用のミスマッチについて多くを語るためだったのです。雇用のミスマッチとは、人が仕事を提供されてもその仕事を望まなかったり、違う仕事を希望したりするということです。つまり、仕事はあるのです。したがって問題は、この地域のその他大半の国々の場合と違い、新たな雇用の創出ということでは必ずしもありません。早期に仕事を辞めてしまう人々の問題について考える場合も、つまるところ仕事はあるのです。ですが、そうした人々は種々様々な理由から早期に辞めるのであって、中には、繰り返しますが、使用者と生産的な話し合いを行うのが困難という理由が含まれることも考えられます。よって、ここにこそ根本的な解決への手がかりの一つが存在しているように私には思えます。このことは、先述した2005年の決議と2012年の決議ですでに挙げられています。そのため、第101回ILO総会に先立って、世界中から多くの若者を招いて、若年雇用フォーラムが開催されたのです。しかし、率直に言って、そうしたすべての取り組みにもかかわらず、私たちは解決策を手にはしているとは思えません。私たちは、若者を引き入れることが重要であるとはわかっていますが、それをどう実行するかについての秘訣はまた別なものです。そしてちょっと別の話題に触れますと、先ほども言いましたが成長の問題、最優先事項である雇用の成長という問題です。私たちは雇用を最優先とするのが重要であると提唱しました。一方で、この地域の国の中には、モンゴルや東ティモールのような国々もあります。鉱業や石油やガスといった産業によって目を見張るような成長率を示しているにもかかわらず、それほど多くの雇用は創出されていません。この問題は諸刃の剣ではなく、むしろ地域全体のバランスにおいて受けとめるべきです。きわめて広大な地域であり、とても多様であるということを念頭に置かねばなりません。

松井 どんな産業が成長しているのかというのは、コニャックさんがおっしゃったとおりで、モンゴルなどは鉱山で成長している。成長率が20%を超えているという状況です。その後、スビルオーバーというか、そのおこぼれがほかのところに回っていったら、仕事がまたできていくということも一つ重要だと思います。しかし、そういう部分で産業を支えるという仕組みが、たとえばモンゴルでは、まだまだなかなかできないということにして、鉱山の関係者だけしか潤うことができないという問題があるかと思っています。そこにはさらに中小企業開発とか別の産業政策を組み入れていくことできちんとした雇用が生まれていくという仕組みが必要ではないかと思っています。天然資源が豊富であると言われていますが、東ティモールだと今どのくらい仕事があるのか私にはよくわかりません。まだなかなか厳しいのではないかと思います。

それから、日本の特殊性をずっと維持すべきだと言うつもりはありませんが、特に新卒一括採用が悪いようにも、先ほどの本田先生のご説明だと聞こえるのですが、あれはあれのよさもある。というのは、もしなくなったらどうかということの一つ考えると、もっと青田買いが増えるのではないかと私は気にするわけです。もう40代でなくなって、先生がおっしゃるような抑える立場にいるわけではありませんが、私が1980年代に就職しようとしたときは、就職活動というのは4年生の夏休みにすればよかった。今は確かに大学3年生のときから就職活動をしなければいけないというのは、個人的には本当にお気の毒だと思います。そういう観点から、経団連としては、ジェントルマンアグリーメントではありますが、就職活動を後ろのほうにするということを今年決定したわけですが、それはそれで大学から受け入れられるのかと思うと、それでもまだ学生が浮き足だって困るという話があります。春休みだけに集中するようなやり方もあるかもしれないし、でも夏に就

職活動をするというのも、私の30年以上前の経験だと、非常にしんどかったというのも事実です。ですから、どれがいいのか悪いのかは非常に難しいと思います。

その意味で日本の企業も通年採用を別途設けて対応しているところですよ。おそらく日本の問題は、その仕組みというよりも、やり直しを許してくれない。失敗すると、そこにレッテルを貼って、再チャレンジができないというところが大きいのではないかと思います。ただ、再チャレンジ戦略を掲げた人が、今度もう一度自民党総裁になりましたから、もしかして日本も再チャレンジが可能な仕組みがもう少しできていくのか。失敗を恐れる文化的な背景も一方あって、それが進まないのも事実で、これを変えていくのは相当難しいチャレンジなのではないかと思います。

介護についてひとと言だけ言いますと、安い賃金で働いてくれる外国人労働を入れればいいなどとは私は特段思っていません。重要なことは、そこに高い賃金を支払うようにするためには、今の仕組みだと、たとえば介護報酬については、そのある程度の部分が公定価格になっているわけです。公定価格になっている部分をもっと払えるようにするということは、公定価格が高くなって、ではそれを誰がファイナンスしていくのかということも一方で考えなくてはいけない問題ですから、個人も負担するでしょうし、社会保障費という形で税や社会保険でも負担するでしょうし、それについてのコンセンサスを得ていかないと難しいだろうと思っています。今では寿退社は日本の企業ではなくなったと言われていますが、先ほどの例は聞いていて非常に悲しいなと思いました。

司会 ありがとうございます。安永さんどうぞ。

安永 働き続けられない、辞めてしまうという問題で、本田先生から防波堤は何もないと言われたので、私ども労働組合も2割ぐらいしか組織率がない中で、責任を感じているところです。長時間労働の問題については、私どもは少しでも多くの労働者を組織化し、きちんとしたチェック体制のもとで働き続けられる環境にできるように努力していきたいと思っています。また、プレゼンの中でも申し上げましたが、日本の労働時間の規制が、きちんとした休息時間を持てるような規制になっていませんので、勤務間インターバルの規制などについても、私どもとして政策に掲げて今後取り組んでいきたいと思っています。

それからマッチングの話が出ていましたが、特に学生の皆さんから話を聞くと、BtoC、一般のお客さん向けにサービスやものを提供している企業はイメージしやすいのですが、BtoB、部品を作ったり、企業向けのサービスをしている会社はなかなか学生さんに伝わりにくい。中小でもそういったところでもものすごく力を持っているのに、たとえば飛行機の部品を作っているとか、iPhone5も中を分解してみるとほとんど日本の部品だと言われています。若者と企業のマッチングを考える上では、企業の規模や形態にとらわれるのではなく、企業本来の魅力や競争力がきちんと学生たちに伝わるような営みをしていかなければいけないと思います。

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願いします。

坪井 日本高等学校教職員組合の坪井といいます。今日は非常にアグレッシブな、またダイナミックな、本当に世界的な視野からいいご報告を聞かせていただいて、今日のパネリストの討論も非常に興奮するものでした。私は教職員組合で、教員ですので、今はどうしても高校生の就職のことが気にかかります。今松井さんが言われましたが、採用されるためにどういうことをしているかというと、面接練習をとことんやります。学科試験がありますが、基本的には面接でどれだけアピー

ルするかが重要となります。学校成績よりも、どれだけアピールするかという非常に曖昧な評価基準の部分で決まってしまう。どうしてこの子が落ちてしまうのか、どうしてこんな普段いい加減ことをしている子が合格するのか、と考えてしまいます。キャリア教育が始まったばかりですが、僕たちは何もしていないというのが正直なところです。

私が今お話を聞いていて思ったのは、本田先生が、レジュメにはないのですが、違法行為を半分以上、いやもっと受けていると思うのですが、多数の青年たちが受けている。そのことについて、当の本人が意識していない、あるいは労働組合が組織されていないためか、私も労働組合の一員として責任を感じていますが、そのときに彼らがほとんど何も対応しなかった。このことに対して、私も教育現場にいる者とすれば痛恨の極みです。不利益を被ったら困るんですと言える力をつけてない。就職するというのは経済的に苦しいからというよりも、学業が不得手だからで、成績がよければ大学へと。できれば本田先生のいる大学へと。1億全部がそういうふうに進められている。子どもも、親も、私たちも。そういう中で就職するときに、今述べたような問題が出てくるということ強く感じました。高校や大学の若者が就職しても長続きしないという実態が残念ながらありますので、労働組合がまさに働く権利を、子どもたち、青年に、行使できるのだということを示し、実際に私たちが日々不当な行為に対して闘わなくてはならない。

司会 コメントをされていますよね。面白いお話なのですが、質問をお願いいたします。コメントだったらコメントでも構いませんので。

坪井 それではせっかくですので、松井さんにもう一度質問したいのですが、就業機会の確保には経済成長が重要であるということですが、それは二者択一なのでしょうか。

司会 松井さん、お願いします。

松井 二者択一という意味合いはということですか。経済成長がないと良質な雇用は増えないだろうということだけを私は申し上げているつもりです。本田先生がおっしゃられたように、成長がなければ、その中で、より短時間になって、仕事をシェアしていくということもあるでしょうし、あまり成長していけないならば、ある人のところに大きな収入が行って、別の人のところに行かない。そういうことは関係はあると思います。成長していく中で雇用の場も生まれてくるでしょうし、そういう可能性があれば、よりよいディーセント・ジョブは生まれてくるのだと私は信じています。ですから二者択一というよりも、経済界としては、成長の結果、最終的に雇用が生まれてくるのだと思っています。

司会 ありがとうございます。コメントでもいいのですが、なるべく質問は手短にさせていただいて、なるべく多くの方が発言する機会を作りたいと思います。では、どうぞ。

保田 コニャックさんに質問します。二つあります。コニャックさんのレジュメで、アジア太平洋地域の若年失業率は、何歳から何歳までの失業率かということをお教えいただきたいのと、その方々の中に学生、要するに勉強している人たちが含まれているのかどうかをご教示ください。

また、最近、「世界の雇用情勢―若者編」2012年版が出ましたが、それによれば、若年層の中に、働いてもない、学生でもない人間が世界で6億2,000万いるということが明確に数字として書かれています。いわゆるインアクティブ、雇用に対して、自分が働きたいと考えない人たちが開発途上国で非常に多いと理解しているのですが、そのへんに対してのコメントももしいただけたらと思



います。

コニャック 二番目の質問のご趣旨を十分に理解したか自信がありませんが、ごく簡単にお答えするとして、このデータに関して私が提示した図表についてお話しします。もちろん、この図表上のデータはすべての国が同じ方法でとられたものではなく、日付も完全と同じではありませんが、概ね2010年のものです。年齢は15歳から24歳までの若者で、私たちが適用する定義では、失業者とは、職に就いておらず、働くことが可能で、そして職探しをしている人です。これら三つの条件がすべて同時に満たされる必要があります。

保田 私は去年まで東ティモールのUNMITでソーシャルエコノミーのスタッフをしていましたが、東ティモールでは失業率は3%とか2%で、要するにコニャックさんがおっしゃるように仕事がないわけです。ジョブがほとんどない。こういう状態の中で人間はどういう考え方をするかというと、動かない。職業というものを求めない。そういう考え方の若者が非常に多いということがあります。そのへんの考え方は世銀のレポートでもかなり明確に出されているわけですが、そういう考え方がベトナムやネパールあたりの数字にも表れているのではないかと感じておうかがいしました。

コニャック 仕事のない状況でのモチベーションの欠如はとても容易に理解できます。私がこれらのグラフや数字を示して、よく気をつけなければならないと言った理由は、日本がこの表の下端に位置していたとしても、日本に若年失業の問題が存在しないというわけではないからです。私たちは、こうした数字がまとめられた方法やそれが本当に意味していることを正しく理解しなければなりません。雇用されている者の定義は、少なくとも週一時間は働いている者です。週一時間です。ですから、もし誰かが自分の親の農園で週一時間働いているとすれば、その人は雇用されていると見なされます。統計は少々注意が必要なのです。ですから、見る者の判断を往々にして誤らせる恐れがあります。東ティモールの状況について（ご質問からは少しはずれるかもしれませんが）、多少は知っているのですが、おっしゃるような問題があります。この国には地域経済開発の面で多くの課題があります。例えば、特に東ティモールがASEAN加盟を目指すために成長するには、どのような経済的な競争優位性や比較優位性が地域レベルで存在するのか評価するなど。しかし、東ティモールは、先述した通り、石油とガスがとても潤沢な国の一つで、素晴らしい経済成長をしてい

る国の例です。GDPは忘れましたが、かなり高いです。しかし雇用なき成長なのです。

司会 では、どうぞ。

安藤 今日はたいへん貴重なお話をありがとうございました。私はもとILOにいた安藤と申します。コニャックさんにお尋ねしたいのですが、ILOでは2005年に若者の雇用を論議したのに、今年再びこの問題を取り上げた。ということは若者の雇用問題がより深刻になってきつつあるということです。これは世界経済が一向に改善しないということとつながっていると思います。

こういう中で、ILOはいろいろな情報を集めていると思いますが、途上国は別にして、先進国の中で比較的若者の雇用問題をうまく処理しているというところがありますか。というのは、たとえば男女均等待遇という問題では北欧諸国が優れているとか、パートタイムの問題ではオランダが成功したとか、いろいろお話を聞きました。そういう意味で、先進国グループの中で比較的若者雇用の改善というか解決に比較的成功している例がありましたら教えていただきたい。

コニャック ありがとうございます。まずは、おっしゃる通り、私たちは2005年に若年雇用について話し合い、今日再びそれについて話しました。それはつまり、問題は依然として存在しているということです。必ずしも問題が大きくなったというわけではありません。数字で見ると、たしかに問題は大きくなっています。その通りです。前例のない規模です。つまり、7,500万人の若者が失業しています。ただし、存在している問題は2005年当時と概ね同じで、私たちの共同の取り組みは望んでいたようには実現していません。ですから、私たちは少しばかり政治的意味合いも考えてメッセージを発する必要があります。今では、もし若者に正しく耳を傾けなければ、若者たちの声を否応なく聞かされることになると思っています。昨年起こった出来事で、こうしたメッセージはいっそう鮮明になりました。

どの国が他の国よりもうまくいっているかに関しては、私は実のところ詳しく述べることができません。一つ言えるのは、私たちは若者保証（youth guarantee）という概念を検討しています。ヨーロッパでこの制度を導入してうまくいっている主要な二カ国のフィンランドとスウェーデン、そして私どもの地域のニュージーランドから、他の国々にも適応する可能性について、ますます力を入れて研究しているということです。この制度では基本的に、学業を離れる若者に何らかの保証が提供されます。若者が仕事に就くか、または何らかの追加的スキルや教育訓練の場に身を置くかを保証するものです。これを巡っては議論が続けられており、特に財源に関してですが、そのような助成給付は可能だという議論になっています。GDPに対して大きな割合を占めるわけではなく、約1～2%といったところです。しかしながら、アジアの国々に導入することができるでしょうか。それもとりわけ、発展途上のアジアの国に。これはまた全く別の話だと思われ、私たちはちょうど今、この点について研究を進めているところです。

松井 見習い研修と若者保証制度とは、どう違うのでしょうか。

コニャック 見習い研修とはつまり若者を早期に仕事の世界へと導入することで、その際に、若者が労働環境とはどのようなものであるか理解できるよう、そして自分の強みをアピールできるよう、しかも潜在的使用者の生産性を高めることができるような方法で行います。使用者は、一定期間の後に本当に雇用するかどうかの選択権を持っています。今日、どの国でも見習い研修プログラムが行われているわけではありませんし、同じやり方で運営されているわけでもありません。成功

している国の一つがドイツでしょう。この国では、見習い研修生として若者を雇用することは使用者の利益になると考えられています。というのも、若者は使用者の生産性にとって有益であり、またその結果として、ドイツその他のいくつかの国では、見習い研修プログラムに提供される助成金の金額もはるかに少なく済んでいます。それに対して、若者保証は違った内容です。それは少なくとも一定期間、若者が（教育においても、雇用においても、訓練においても）よく知られたニートにならないよう約束する、直接的な政府による補助金です。若者は職場か勉学の場合、いずれかの場所に身を置くことになります。

司会 ほかにご質問はあるでしょうか。

杉浦 今日はたいへん貴重なお話をどうもありがとうございました。1点、特に経団連の松井様にお尋ねしたいのですが、この25年間で高卒の求人が激減したという日本の状況があります。ここで今若者と言われた場合、たぶん多くの人が大卒を念頭に置くと思うのですが、高卒、あるいは実際には大卒中退も高卒扱いになりますので、大学に行かない若者、あるいは昔ならば高卒で就職できたであろう人たちが、基本的には高卒で就職できないという形で大学で学ぶようになってきているという、この二十数年間のいろいろな要因があるのでしょうかけれども、経団連としては、そうした高卒の求人に対してどのようにお考えなのか。個人的なお考えで結構ですので、もしよろしければお教えてください。

松井 私は今雇用法制を担当していないので、個人的な意見ということにさせていただきます。まず事実として理解しなくてはいけないのは、今先生がおっしゃられたように、仕事があるかないかは別として、昔だったら大学に行くことがあり得ないような人が大学に行っているというのが実態だと思います。そういうことからすると、今、大卒の就職氷河期とよく言われますが、企業からすると、こんなことしかできないのが大学生なの、という人がたくさん出てきている実態があります。そうすると、そういう人たちは高卒求人と思われるような、仕事に就いているという実態があると私は認識しています。

もう一つ、日本の産業構造がさまざまな形で高度化している部分と、単純化している部分があります。そうすると、まだ高卒への需要がないわけではないのですが、より付加価値の高い産業になっていくためには、本当はいろいろな意味でのスキルが必要で、大卒のみで昔の高卒の仕事までもまかなってしまっている部分が相当あると思います。

ただ、高専、あるいは工業高校や商業高校というと、少なくともそういう部分のスキルがある人は、私の知っている範囲では就職率は高い。高専は99%だということがありますので、高卒をとらないということではなくて、人数が相当変わってきてしまっている中で、企業は順番に人を探っていくということをご理解いただけるとありがたいと思います。

司会 では、どうぞ。

前田 日本労働ペンクラブの前田と申します。コニャックさんにおうかがいしたいと思います。本日のテーマは若年の雇用危機ですが、もう一つ大きな問題、高齢者の雇用の問題があります。若者の雇用が少なくなるので、高齢者は早く退職してリタイアするべきだという議論がありましたが、ILOでは若者の雇用と高齢者の雇用はある程度関連づけてもの考えているのか、全く別のものとして考えているのか、その点についてコメントをいただければと思います。

コニャック 15歳から24歳までの年齢に焦点を当てただけでは、若年雇用に取り組むのは不可能だと思います。若年雇用について考える上で必要不可欠なこと、それは社会全体を理解することです。ですから、このことは先ほど提示したメッセージと全く合致しています。すなわち、世代間対話の促進が絶対的に必要だということです。世代間対話は家庭で両親と一緒に夕食の食卓から始まります。それは職場において継続され、やがて、年配労働者のいるところでは、トレーナーや助言者の立場で若者にアドバイスし会社に対して利益を与えることができます。このことに関連して、先述した議論に立ち戻りましょうか。国の指導者や労働関係の省庁で働く人々はどのようにして若年雇用を促進するかという議論です。皆さんなら若年雇用に関する独立の文書を作成しますか。それとも、例えば若者を主流化した雇用戦略を立てることになるでしょうか。若者に対して特別に焦点を当てることで、時として社会のその他の人々に誤った政治的メッセージを伝えてしまったと理解するに至った国もありますし、その中には、実際に政府のアプローチを変更した国もあります。例えばインドネシアが思い浮かびましたが、この国は当初、若年雇用戦略の推進を決定していました。その後、「そうではなく、雇用戦略を推進し、この戦略の中で若者に重点を置くことにする」と発表したのです。なぜでしょうか。繰り返しますが、問題が社会全体に関係しているからです。

松井 私への質問ではないのですが、少しコメントをさせてください。前田さんもよくご承知のように、ヨーロッパでは以前、高齢者をアーリーリタイアメントという形でやって、若年者に雇用の場を提供しようという政策がありましたが、EUはもうそれはだめだと今言ってきています。EUは高齢者も若年者も両方とも対策を打ってやるべきだと。日本はそのいちばんの典型例ですが、アクティブな生産年齢人口と、それによって支えられる年金給付世代についても、いかにアクティブな人たちを増やしていくかということがより重要になってきているので、それが進まないといけない。

ちなみに、私はどういう議論をするのかよくわからないのですが、来年のILO総会では、高齢者雇用の問題を議論することになっていて、今年議論した若年者のこともすべて忘れてしまった形ではなくて、ILOとしてどういう政策を打ち出していくのかという議論に私はたいへん強い関心を持っています。

私に対する質問ではないのに、たいへん失礼いたしました。

前田 昔、国際会議などに出ると、第1番目のサブジェクトは何かというと、日本は必ず高齢者問題、ヨーロッパでは若年問題で、全く二つに分かれていました。日本は高齢者問題をやりたい。ほとんどの者を学校から職場へ送っており、若年の問題はもうほとんど解決していたというわけですが、今お話があったように、来年、高齢者の問題と若年の問題をILOである程度一緒に話をするということになると、定年年齢ひとつをとっても、今までのように別々の形であれば問題はなかったのですが、若者と高齢者の利害関係をより調和させなければいけなくなるのではないのでしょうか。その点をどのように考えていくべきか。若者と高齢者の関係がリンクしてくると、社会保障の問題とか、年金とか、また新しい問題が出るのではないかという感じを受けたのでお聞きしました。ありがとうございます。

Kurochkina 本田教授に質問です。Kurochkinaと申します。早稲田大学に所属しています。教授

のプレゼンテーションから、日本は今、若年雇用に関して深刻な危機にあることは明かです。日本での高齢化と、いわゆる長老支配、つまり日本の社会・政治生活における高齢者の権力との相関関係についてお尋ねします。若年雇用に関する危機の増大と、実際に日本で高齢者権力が増大していることとは相関しているとお考えでしょうか。皆さんご存知の通り、日本の人口は現在、高齢化が進行しており、つまりは高齢者がますます増え、若者がますます減ってきています。しかも今後さらに悪化すると見られていますのでお尋ねする次第です。二つ目の質問は、ごく簡単に言って、教授がプレゼンテーションで説明なさった新モデル、つまり最後のモデルでしたが、それをより容易に生み出すには、社会で何を行うことが重要だとお考えでしょうか。今後このモデルが実現するためには、何を行うべきだとお考えでしょうか。

本田 高齢化が若者に対して何らかのしわ寄せを及ぼしていないかという大意のご質問だったと思いますが、それは当然あると思います。高齢者が人口的に増えて、選挙に行く率も多くなっている。あるいは選挙だけでなく、いろいろな面で、たとえばマスメディアやいろいろな商品も高齢者向けに作られ、若者たちのプレゼンスはどんどん小さくなり、彼らの発言力も小さくなってくる恐れが当然にあると思います。放っておけば必ずそうなると思うので、それにあらがうような形で、これから減っていくがゆえにより貴重で大切な若者たちに活躍してもらう場を、社会全体である程度自覚的、意図的に作り上げていかないといけないだろうと考えています。

二つ目の新しいモデルを作るには、ということですが、これは簡単な話ではなくて、社会全体の組み替えの問題で、しかも今変な形で組み上がっていたものが壊れているのをどう新しく組み直すかという壮大な話なので、何かひとつのボタンを押せばできるという問題ではないのです。古い考え方も日本では非常に強い。それが今壊れてしまっているのも、むしろノスタルジックに過去をなつかしがって、「三丁目の夕日」ではないですが、「あの頃はよかった」的な発想が増えていたりもします。たとえば若者の中で終身雇用をよしとする率がどんどん上がっているとか、希少価値化した昔のあり方が、希少化しているがゆえに価値が高まるということも当然出てきています。ですから全然楽観できることではないと思います。しかも新しいモデルの提案に賛成してもらえるかどうかすら、全くおぼつかない状況にある。

ただ、私の目からは、ロジカルに考えてこちらしかないのではないかと考えていますので、今日も含めてですが、呼んでいただいた場所で一生懸命話すと、普及に努めるぐらいのことしかまだできていないのが情けないところです。しかも、あらゆるところに腹が立っているのも、引き込めばいいものを、政労使も全部仲間についてもらえばいいものを、できないたちなので、それでよけいに遅れているという、ばかばかしいことになっているわけです。もっと誰か手伝ってくれないかなと思っています。

司会 これで今日の国際問題シンポジウムを終わりにしたいと思います。政労使の方々、学識経験者の方、またILOのタイの事務所からいらっしゃったマシュー・コニャックさん、ありがとうございました。また、ここの会場の準備をしてくださいましたILO駐日事務所のスタッフの方々、また日本コンベンションセンターの通訳の方々、通訳をしていただきましてありがとうございました。（拍手）