

使用者の立場から

松井 博志*



経団連国際協力本部の松井と申します。冒頭申し上げておきたいことは、政府代表と労働側代表は今回この議論に直接参加をされたお二人です。経団連から参加したものが本日ここに来ることができないので、私は代役として来たということをご了解願えればと思います。

さきほどILO総会での議論の仕方について向澤さんから少しお話がありました。どんな形で議論をしているのかということや若干ご紹介し、どうしてこういう仕組みになっているのかということをもう少し詳しく申し上げたいと思います。

ILO総会の際には政労使の三者で参加し、議論をします。労働側と使用者側はそれぞれ別のグループミーティングでひとつの方向性の議論、論点、主張点をまとめ三者会議の場に臨み、労働者代表、並びに使用者代表が代表して発言をするという仕組みになっています。それが基本的ルールです。

私の知る限りにおいては、条約とか勧告等を作るときにはその仕組みがきちっと守られています。通常、今回の周期的討議や昨年の高齢者雇用についての一般討議のような場合には、それぞれ国の事情によって細かい状況が違うことがあることから、労使の代表の人以外も三者会議の場で、その国の状況を的確に説明するため発言することもルール上は許されています。

こういうルールがあるので、向澤さんが日本の労働側は労働グループミーティングの中でこういう主張をしたというご説明がございました。私も、日本の使用者側としてどんなことを言ったのかということを中心にお話し申し上げ、結論文書に対する考え方と評価を述べたいと思います。

1 使用者グループ会合における日本使用者の発言概要

駐日事務所の上村次長からも概略のご説明がありましたが、私ども使用者側の主張はこうです。まず、雇用の維持・創出を担うのは企業である。そういう経営環境の改善を通じた企業活動の活性化を進めることが一番重要だと思います。確かに労働者保護、あるいは社会対話、そしてILOの4つ目の目的である社会的保護というものを作っていくことは重要だと思いますが、企業が活動して雇用の場を提供しなかったら、それすらないのだと。それをまず一番最初に理解してほしいということです。

* 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。

なぜこんなことを主張するのかといいますと、ILOは国際労働基準の設定をして、それを加盟国に批准することを促進し、そして批准することを通じて労働者の労働条件の向上を図るというのがILOの基本的スタンスであります。それそのものについて、私どもとしては必ずしも反対するわけではありませんが、ではそういった国でどれだけいわゆるフォーマルな雇用が生まれているのでしょうか。

先ほど掘場さんからはインフォーマル雇用が世界的には4割ぐらいというご説明がございましたが、例えばインドなどではインフォーマル雇用は雇用の9割を占めるといわれています。それはどういうことを意味するかといいますと、ILO条約を批准して、きちっと国内法に実効的な措置をとったとしても、9割の人はカバーされないということです。それを使用者側、これは日本の使用者だけではなくて、使用者全体がこの意識は共有できたと私どもとしては理解していますが、雇用の場を作り出す企業のことをもっと注目した上で、ILOは政策運営をしてください。それを繰り返し、繰り返し言ってきました。最近ようやくILOがそのことに気が付いてくれて、政策も考えてくれるようになったというのが、私どもの正直な印象です。

そういうことからすると、私ども使用者側とすれば柔軟な労働市場の構築をしていくために、雇用に関する規制を強めて過度に労働者保護を高めるのではなく、企業経営と労働者保護についてはバランスを図った形での運営をしてほしいということを、冒頭に発言をしました。

2点目としまして、日本は今、いわゆる完全雇用を達成して、人手不足の状況にあるということ。もちろんマクロで人手不足でも、なかなか失業状態が長引いて厳しい人がいるのは実態ですが、今の安倍政権の経済への好循環を持続させるための政策がより推進されることが重要だということを主張しました。

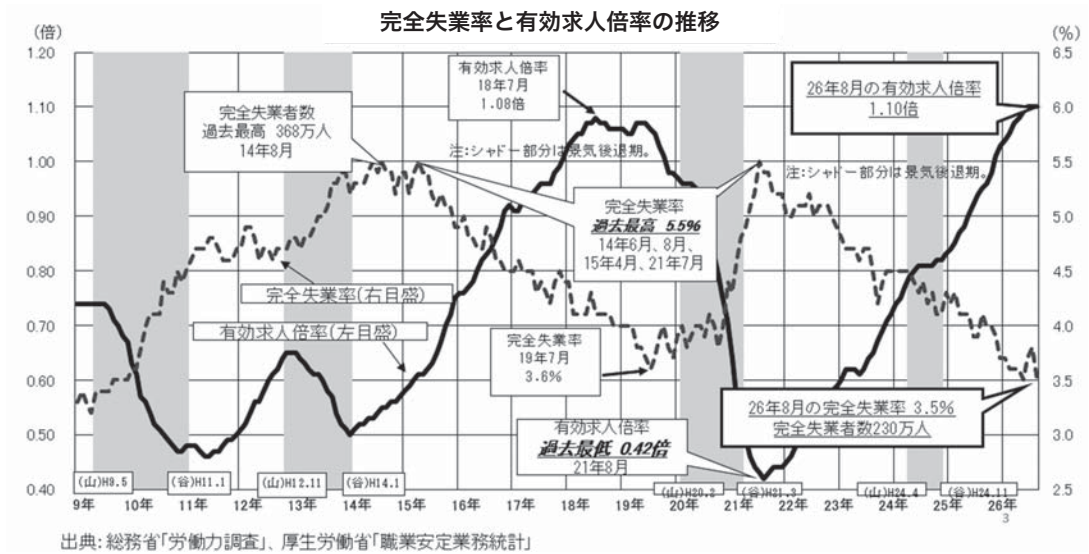
そして今、さまざまな雇用政策あるいは労働政策の見直しを進めようとしています。私どもとしては全てが経営側にとってフリーハンドになるとは思いません。私の過去の経験でいきますと、だいたい日本の労働法制というのは規制を緩めると同時に別の規制を絡めて、だいたいプラスマイナスゼロではなくて、経営側の期待がマックス10としますと、せいぜい4か3くらいまでいって、ようやく一歩前進というのが私どもとしての評価です。それでも徐々に進んでいくことは決して悪いことではない。

向澤さんのお話にもありましたように、企業の現場を知っている人たちの声を真摯に聞いた上で、漸進的に進めていくことは私どもとしては賛成です。それは、そうしないと現場が回っていかないという実態を、私どもとしては強く認識しているからです。その意味で、お上から飛んできたものをそのまま言われたとおりやるのがいいのかどうかは、やはり今後も十分議論したほうがいいと思っています。

ただ基本的には日本の使用者、そしてこれは世界の使用者も同じですが、多様な働き方を可能とするための仕組みを入れていきたい。日本の抱えている課題を一つ一つ紹介しながら、それぞれの国にとって参考になるだろうということを紹介したところです。

2 昨今の雇用情勢と課題

次に、昨今の各国の雇用情勢はどうなっているのか、という認識については、さきほど堀場さんから分かりやすい説明がありましたように、雇用情勢は改善してきている、他国に比べて非常によくなっているというのが特徴だと、私どもとしては認識しています。給与についても、よくなっているのが見て取れると思います。

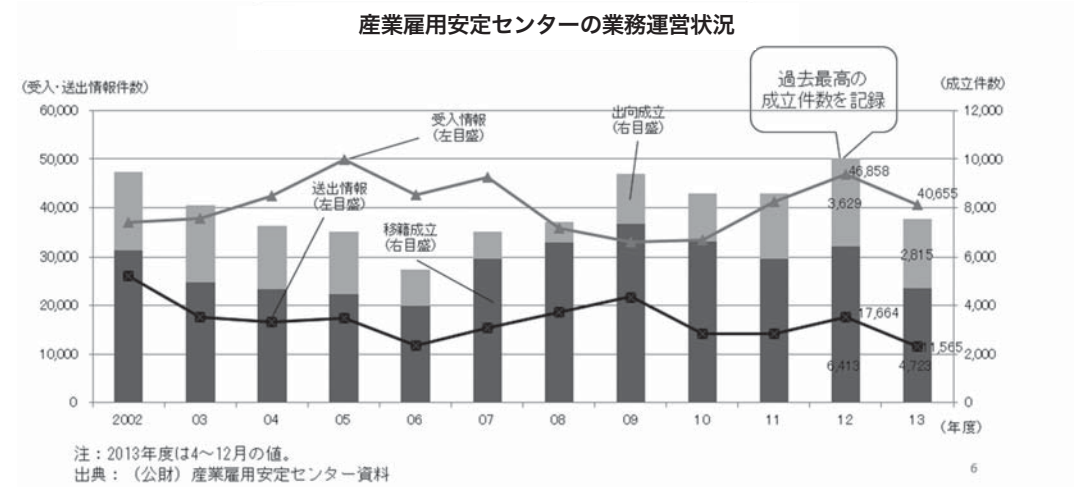
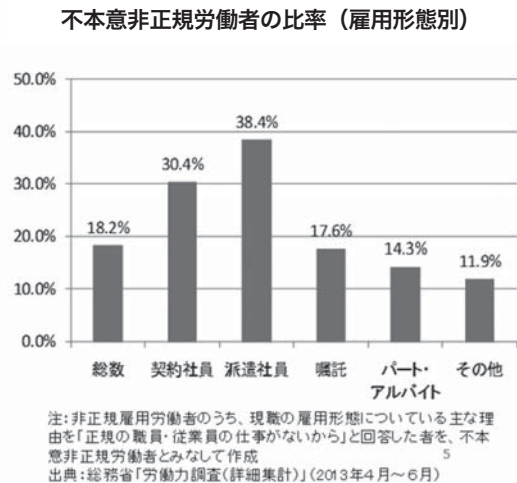
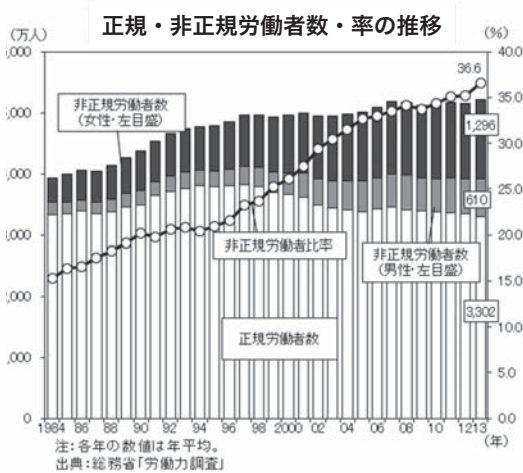


次に、よく非正規労働の雇用が増えていて非常に問題だという指摘がなされます。後ほどの野川先生のところにもそういう資料が入っていたかと思えます。私は1997年のILO総会において日本の派遣法あるいは職業安定法を規定していた96号条約を改正して、181号条約にした、いわゆる自由化に向けていく議論に参加した者としてあらためて申し上げるのですが、小泉政権の規制緩和路線によって非正規労働が増えたというのは、エビデンスからすると間違いだということです。マスコミの人も、あるいは学者の人も、真実を知らない人が多いのですが、それは間違いです。

それによって、派遣労働者がどれだけ非正規労働者の中から増えましたか？ 有期雇用の規制緩和が行われたといっても、有期の人は昔は最長1年だったのが3年になり、専門的な人は5年という形で長くなってきたのですが、そのように有期の長期化契約がどれだけ増えましたか？ 派遣は確かに増えました。有期も増えましたが、有期は期間が長くなった人が増えたということではなくて、反対に、経営状況が厳しい、世界的な競争条件が厳しいという中にあると、期間は短くなっていく人のほうが増えたというのが実態です。

今日ここに来られている方は、労働問題、あるいは雇用政策、労働政策にご関心の高い方々が多いと思しますので、そういう実態が、世の中で説明されているものがどのようになっているのかという事実をよく見てほしいと思っています。一番重要なのは、不本意に非正規労働に就いている方についての手当を本来どうすべきなのかということに焦点を当てた議論を行わないと、非正規で働いていることがよりコンフォタブルである人にとって、マイナスの影響を及ぼす。そういう点をきちんと考えて対応してほしいということです。

不本意非正規労働者の比率の図で見ると、派遣の人が約4割で一番多い。契約社員が3割ぐらいとなっています。数値として比率でみると派遣が一番多いのですが、労働者数で見ると必ずしもそんなに多くない。その点をご注意いただきたいと思います。



失業なき労働移動の実現については、私どもも非常に重要だと思っていますが、基本的には新たな雇用の受け皿となる成長産業の育成がまず行われないと難しいのだと思います。就労のマッチング機能をきちっと強化していく。労働者のキャリアアップとかスキルをきちっと新しい産業に向けた形での育成をしていく。そういう段階を追って対応しなくてはいけないということを強く主張したところです。

ひとつの例として、産業雇用安定センターの業務運営状況の図をあげました。産業雇用安定センターとは、雇用されている状況で出向先などを見つけ、失業しないで次のところに移ってもらうことを支援するセンターです。1973年の第1次石油ショック以降に過剰雇用を抱える企業と人手不

足の企業のイニシアチブで運用を開始し、その後こういう正式な仕組みを設けて、今も雇用保険の事業からの資金提供を受けながら運営を進めています。

次に、安倍政権のトッププライオリティーのひとつとして、女性の活躍推進が議論として行われています。日本も既に人口は減少して、労働力人口も減ってきているところでもあります。将来的にはさらに進むのであるならば、これまであまり活用が進んでこなかった対象者についてもっと力を入れていく必要があると認識しています。

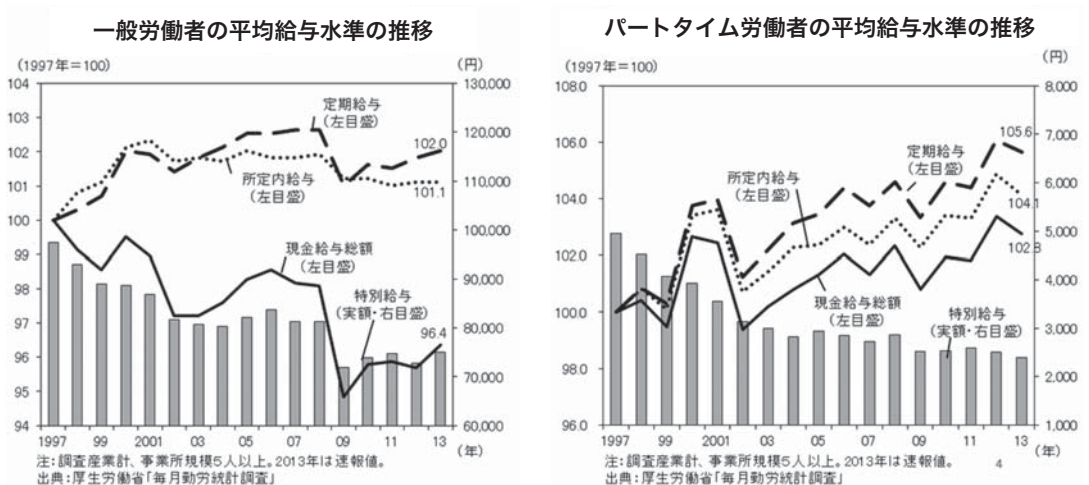
そのためには、経営者や職場の意識改革、保育サービスの整備・充実に加えて、家庭内における仕事の役割分担、育児の役割分担も含めて対応していく。それで初めて仕事と育児の両立が可能となるような環境整備が、一層求められているところだと思います。

よく言われるのは、日本は非常に女性の管理的職業従事者が少ない。管理的職業従事者の女性割合の国際比較の図をみると、日本は韓国と並んで少ない国の筆頭格です。面白いのはフィリピンがこんな高いのは何なのだろうと。フィリピンも女性も海外で働くことが多いのですが、男性は外に出稼ぎ労働に行く人も多いのかなとか、なぜそうなっているのかというのはフィリピンの人に聞いてもよく分かりません。東南アジアに一般的にいえるのですが、女性のほうがよく働くという個人的な感想を私は持っています。これはエビデンスがきちっとあるものではないのですが、わりときちっと働く人は昔のASEAN 5カ国でいうと、概して女性のほうが優秀なのかなという気がします。これは私見であって、経団連の公式見解ではないということでご理解賜りたいと思います。

3 2010年総会以降の取り組み

次の議論として、2010年のILO総会以降、各国はどういった形で対応してきたのかということ議論しました。

日本の特徴は、労使ともに解雇回避をする努力をしてきた。これは大きかったと思います。従業員といった労働組合側も、経営側に対して非常に協力的だった。これは世界にもっと理解をしてもらうことは重要だと思っています。



繰り返し、繰り返し、私どもが言ったのは、雇用維持、あるいはその拡大を図るためには経済全体が持続的な成長を遂げる。これが一番重要だということです。経団連としては政府に対して、規制緩和を通じた国際的な事業環境のイコール・フットィングを実現するための基盤整備(エネルギー政策、原子力の問題、環境の問題、社会保障、税制、経済連携、労働規制)について求めているところです。それに対して政府は着実に対応してくれていると理解しています。

ディーセント・ワークの実現のためにどんな取り組みをしたらいいか。これは私どもとしては非常に重要だと思っていますが、さまざまな取り組みの中で、多様な人材を生かすための取り組みを企業としてやっていくということです。

格差是正について、日本ではいわゆるジニ係数で見ると差が大きいということをよく指摘されますが、均等な雇用機会の提供、均等・均衡待遇の確保などの法制面では着実に進んでいる。もうひとつ重要なのは、本当に同じような働きをしているのかどうかということについての、社会的コンセンサスをもっと得る必要があると思います。

4 今後ILOが取り組むべき課題

最後に、ILO事務局として何をすべきか。

私どもの認識としては、ILOは途上国及び労働者の立場にたった政策ばかりをしている。先進国の問題はいわゆる技術協力を提供する対象国になっていないということもあると思うのですが、先進国でも問題がいろいろと起きているのに、先進国の立場にたった視点や取り組みが十分ではない。それともうひとつ、先進国がこれまで経済成長していた理由についてもっと研究を進めて、それを途上国などにも提供していくこと。そしてその場合は、使用者側の役割をきちっと認識した形で議論を進めてほしいということを理解してほしい。こういったことを強く主張したところです。

よく多国籍企業が現地の人々を搾取しているという意見が、特に労働側、あるいは途上国政府から出ることがありますが、それならば、その国でどうして自分たちだけの力でもっと企業活動の活性化をしてくれないのですか。多国籍企業は、現地の経済発展、雇用創出に大きな貢献を果たしています。多国籍企業の役割をもっときちっと正確に理解をして対応してほしい。日本の企業も海外の売上高比率が非常に高まっています。日本の企業ももっとこういうことを意識して対応しなくてはならないと私どもとしては思っているところです。

ILOの4つの戦略目標(①雇用、②社会的保護、③社会対話、④労働における基本的な権利)について、堀場さんから話がありました。堀場さんと少し違うことを最後に申し上げますと、4つの戦略目標のうち「雇用」が一番重要で、必要不可欠であり、そこを重点的に取り組みを進めていきたいと思っています。

時間がまいりましたので、終了とさせていただきます。ご清聴どうもありがとうございました。(拍手)