

第2回雇用政策研究会（1月27日） 議事概要

1. 日本労働組合総連合会 團野副事務局長による報告

（急激な需要変化への対応）

- ・ 今回の急激な需要変化で明らかになったことは、非正規労働者が主たる生計者となっているケースが増加しており、これまでの企業任せの生活保障では通じず、政府がセーフティネットを充実させることが大切であるということ。
- ・ ワークフェアを基本理念として、社会保障と労働政策の融合を図っていかなければならない。具体的には、緊急人材育成・就職支援基金の恒久化やこれまでの雇用対策の実施状況を踏まえた改善策の検討をする必要がある。

（雇用構造をどうするか）

- ・ 非正規雇用の問題は、正規雇用との均等・均衡が図られないままに増加したことにある。非正規労働者すべてを正規雇用にすることは難しいが、出来るだけ正規化を進める必要がある。ただ、個別企業だけで正規化を進めるのは限界があるので、政府として支援をしなければならない。
- ・ 非正規労働者が正社員になるまでのキャリアパスを各企業が整備することの義務づけが必要であり、そのためには非正規労働者に対する能力開発が重要。
- ・ 資格と賃金水準を結びつけ、外部労働市場を育成することも重要。具体的には、技能検定などの資格制度の拡充や職業能力評価基準の整備することなどがあげられる。
- ・ 厚労省の地域雇用創造プログラムを活用し、中小企業などが地域単位で連携しあつた訓練プログラムのシステムづくりが重要。
- ・ 非正規労働者の賃金水準を引き上げ、職業として選択可能なレベルまで持っていく必要がある。連合としては、派遣労働者を含めたすべての労働者を労働条件交渉の枠内に入れて、教育訓練、福利厚生等の均等・均衡待遇、正規労働者への転換制度等の課題について、取組を強化していきたい。
- ・ 正規労働者の雇用の柔軟性を高めることが問題解決に繋がるという議論があるが、これには明確に反対する。これ以上雇用の柔軟化が進めば、不安定で劣悪な労働条件の下に置かれる労働者が増大するおそれがあり、将来の企業の競争力にも多大な影響を与えると考えられる。

（1）足下の雇用失業情勢から顕在化した、現下の雇用システムにおける問題点や制約要因についてどう考えるか。

- ・ 今回の景気後退期では、生活費を稼がなければならない非正規労働者が増大していたことを背景として、非正規雇用の問題が顕在化した。非正規労働者の処遇改善とセーフティネットの整備が必要。

(2) 持続可能性の観点から、どのような雇用システムが望ましいと考えるか。

- ・これまで未発達であった日本の外部労働市場は、ここ最近、(未熟ではあるが) 1700 万人の規模まで拡大してきた。しかし、派遣切りが社会問題になり、現在の外部労働市場システムは、日本では持続可能性がなかったことが明らかになった。
- ・雇用の安定のため、使用者に責任をもたせ、間接雇用から直接雇用に転換することが必要。そのために、請負などの直接雇用のあり方を考えるべきである。

(3) 需要変動の不確実性に対して、バッファとしてどう対応するのが望ましいと考えるか。

- ・市場経済である以上、需要変動はやむを得ないが、調整対象となった労働者が生活面で困らないよう、マイナスを緩和する対策を強化すべきである。
- ・失業期間の医療保険や年金など、持続可能性の面から社会保障と連動した労働政策を考えていかなければならない。

(4) 賃金は、どの程度の水準が望ましいと考えるか。

- ・企業によって安定した雇用が保障されない状況で、雇用と生活のバランスを考えなければならない。結論としては、少なくとも 2 人で働けば人間らしい生活ができる程度の収入は必要だと考える。
- ・しかし、雇用の不安定な非正規労働者同士が家庭を持つ場合、賃金による保障だけでは不十分な場合もある。補完的機能として、公共住宅の整備や教育費の補助などによる社会全体でのサポートが必要である。

(5) 賃金は、何をもとに決定するのがよいと考えるか。

- ・1700 万人の外部労働市場が存在するなかで、企業の枠を超えた取り組みが必要である。内部労働市場と外部労働市場をつなぐ賃金の決定方法を考えたい。
- ・具体的な案としては、これまで通り企業内で賃金を決定したうえで、職種別や業種別に賃金のベンチマークを作り上げることが考えられる。これを時間当たり賃金表示とすることで、内部労働市場と外部労働市場の賃金の橋渡しとしたい。

(6) セーフティネットのあり方について、どう考えるか。

- ・これまでは、働くこと自体がセーフティネットだったが、近年ワーキングプアの発生など働いても貧困であるという状況が生じてきていると認識している。
- ・最低賃金を引き上げることにより、賃金水準を家計補助的なものから生活を維持するために必要な最低限度の水準へと上げるべきである。
- ・公的雇用についても議論してほしい。民間でも稼働率が半分以下になっているなかで、公的雇用を考える必要があるのではないかと。

(7)「持続可能な雇用」を生み出せる産業構造、経済システムのあり方について、どう考えるか。

- ・人件費抑制によるコスト削減で競争するのではなく、積極的に人材育成をすることで高付加価値化を進め、国際競争力を高めていくことが大切。
- ・介護・医療分野は、正社員でも低賃金である。介護報酬の引き上げなど検討すべき。

2. トヨタ自動車 荻野人事部担当部長による報告

(1) 足下の雇用失業情勢から顕在化した、現下の雇用システムにおける問題点や制約要因についてどう考えるか。

- ・長期勤続を前提とする雇用慣行は、安定成長下において十分機能してきた。
- ・低成長下でおこった産業構造の変化を受けて、旧日経連は「自社型雇用ポートフォリオ」を示したが、そこでも引き続き長期勤続を重視することを提唱した。
- ・前回の雇用調整期は、かつてなく長期にわたる経済低迷が特徴。新卒で正社員就職できないままに長期間が過ぎる人が出てきた。
- ・今回の雇用調整期は、かつてなく大幅で急速な景気後退が特徴。雇用保険などセーフティネットが十分でなかったことが明らかになった。
- ・非正規労働の主たる問題は、職業キャリア初期において従来の職業キャリアの典型的コースに入っていけず、能力形成機会を喪失することや、生計維持者が失業し、良好な職を得られないために貧困・困窮者に陥ることにある。
- ・それでもなお、現下の問題点の多くは、循環要因に起因しており、経済が活性化することで相当部分は解消されるのではないか。
- ・2005年前後に企業が学んだことは、非正規労働者の増加には、技能の蓄積やコミュニケーションが不十分になるという問題点もあるということである。適切な非正規労働者の割合に対して、当時の現状は非正規労働者が多すぎるのではないかという反省があった。非正規雇用から正規雇用への転換が2005年前後に行われてきた。

(2) 持続可能性の観点から、どのような雇用システムが望ましいと考えるか。

- ・長期雇用慣行を引き続き雇用システムを中心にするのが現実的である。新卒者を採用し、企業内で熟練させることが、一つのソフトパワーとして日本企業の競争力の源泉となっている。
- ・非正規労働であっても企業内人材育成が行われ、キャリアが形成される環境づくりが必要とされている。現状は、有期雇用は短期になりがちで人材育成が行われにくく、比較的低スキルの業務に固定されがちである。
- ・現状では、定年までの継続雇用か3～5年の有期雇用かという二極化した法制度になっている。これを見直し、雇用形態の多様化を考える必要がある。具体的には、5年超の有期雇用や准正社員、職種限定・勤務地限定社員、女性に固定されないスローキャリアなど

が考えられる。また、雇止めのルールを明確化することで、予防的な雇止めが不要とな
ってかえって有期雇用の長期化が進み、企業が人材育成をする環境が整うだろう。

(3) 需要変動の不確実性に対して、バッファとしてどう対応するのが望ましいと考
えるか。

- ・一定の非正規労働者は必要である。
- ・時間外労働がバッファとしての役割をより果たすことができるような方法も労使で考
えられてよいのではないか。

(4) 賃金は、どの程度の水準が望ましいと考えるか。

(5) 賃金は、何をもとに決定するのがよいと考えるか。

- ・賃金は、総合的労働条件の一部であり、様々な条件の中から賃金のみを取り出して議論
することには限界がある。
- ・旧日経連「自社型雇用ポートフォリオ」の例では、長期蓄積能力活用型は職能給、高度
専門能力活用型は業績給、雇用柔軟型は職務給となっているように、多様な雇用形態に
即した賃金決定を行うべきである。

(6) セーフティネットのあり方について、どう考えるか。

- ・必要な人、必要なときに必要な支援を行うことが大切。
- ・就労促進的なセーフティネットを構築する必要がある。そのなかで、訓練期間中の生活
保障を行う。また、施設内訓練からの就職は難しいとも言われるので、企業とタイアッ
プするなどして、働きながらの職業訓練を実施することが求められるだろう。
- ・公的部門での雇用は、民間と補完的な役割分担をすべきである。

(7) 「持続可能な雇用」を生み出せる産業構造、経済システムのあり方について、どう考
えるか。

- ・雇用拡大の主体である企業の活性化のため、競争環境の整備が肝要。

3. 質疑応答

○鶴委員

- ・「持続可能な雇用」という論点があったが、雇用システムだけを別にして考えることはで
きず、今後経済の大きな揺れの中で問題を考えていかなければならない。
- ・介護・医療分野などに雇用が移行しなければならないと言われるが、これまでの卸売業・
小売業など、労働吸収力がある産業は生産性が低いという傾向があった。雇用の持続可
能性か生産性成長の持続可能性か、どちらを目指すのか考えなければならない。
- ・賃金の水準と決定方法に関する設問があったが、問題設定自体がオールドファッション

であるように感じる。賃金に関しては十把一絡げで論じることは出来ない。

- ・ 公的雇用の役割について議論があったが、公的部門で就職した後、民間に就職できるかという問題があり、海外の実証分析だと難しいという結果がある。また、公的部門で雇用維持を図るとなると、国民負担が増えることになる。本当に公的雇用の活用が良い方法なのか考えなければならない。
- ・ 荻野氏の報告に、労働時間による調整の弾力性が失われつつあるという言及があったが、それには疑問がある。リーマンショック以降も労働時間調整による部分は多く、バッファが小さくなっているという認識は違うのではないか。

○加藤委員

- ・ 非正規労働者の正規化について議論があったが、正規労働者と非正規労働者の利害対立をどう考えるか。
- ・ 労働力人口の減少など大きなサイクルのなかで雇用システムをどう考えるか。
- ・ セーフティネットとして、最低賃金の引き上げは難しいのではないか。むしろ非正規労働者への定額的な失業保険など失業保険を中心に考えるべきではないか。
- ・ 公的雇用とは、実際に何をやるのか。効率性の観点も考えなければならない。

○團野氏

- ・ 非正規労働者の正規化について、1700万人の非正規労働者をゼロにするというのは不可能であり、外部労働市場におけるルールを決める必要がある。その役割は、労働組合しかないのではないかと提起したい。正規と非正規の対立については、同じ労働者として同じ職場で働く者同士、クリアできる問題だと思っている。
- ・ 偽装請負の問題については、作業指示はどのような形が望ましいのか明確にする必要がある。

○荻野氏

- ・ 非正規雇用について、不安定であるとか、技能レベルが低いために低賃金であるという実態がある。これについては、技能レベルの向上、キャリアの形成といった多様化の中で解決していくことが望ましい。また、正社員の長期雇用のためには、非正規も一定程度必要であり、相互補完的な役割があると考え。それが理解されれば利害調整も進むのではないか。
- ・ 人口減少の長期トレンドについては、労働力の供給が減ることにより需要面においては逼迫し、労働条件が上がる方向に動くことになるので、その意味ではすべて悪いことばかりではないと考える。
- ・ そのなかで議論になる外国人労働者については、高度人材であってもいくら受け入れてもいいというわけではなく、日本人の良好な雇用が失われるおそれがある。入れる場合

は予測しにくい部分が多く、相当慎重に考えなければならない。

- ・ 公的雇用については、失業を公的部門が吸収し、肥大化するのは望ましくない。民間で需要が減った時に増やし、増えたときには減らすといった政策対応として使うべきではないか。

○宮本委員

- ・ 賃金の決定について論点があったが、社会の人々が一定のルールを共有することが大切である。同一価値労働同一賃金について、もっと議論をしていくべきではないか。
- ・ ジョブに還元されない、さまざまな能力のふくらみを取り込んでいくような同一価値労働同一賃金は可能かどうか、團野氏にうかがいたい。
- ・ スウェーデンではプロジェクト雇用という枠組みがあるが、有期雇用の長期化がキャリアアップにつながる保証はあるのか。
- ・ ヨーロッパの公的雇用は、公的な資金の枠組みで NPO や社会的企業などが事業を受注し、正規の労働市場に結び付けていくような事業を実施しており、そのような点に留意すべき。

○團野氏

- ・ 同一価値労働同一賃金について、これまでどこで労働と賃金を一致させるのか議論がなされてこなかった。現在、連合の外部研究会で議論を進めており、6月頃までに一定の整理をしたいと考えている。

○荻野氏

- ・ 同一価値労働同一賃金については、個別の企業業績と労働条件の関係性をどう考えるかが問題である。日本では現業部門まで含めて正社員は企業業績に対して一定のコミットをしていると考えられており、利益配分的に相当額の賞与を受け取っているなかで、賃金体系が職種横断的なものにしようとしても、こうした考え方をどうするのか整理できないと実現は難しい。企業の中での均衡はすでに進めているし、今後も進めていくべき。
- ・ 有期雇用のキャリアラダーについては、文章など形式的なものを定めて実施しようとすると、訓練の内容が形骸化、空洞化してしまい、メンテナンスも十分にできずうまく機能しないだろう。インセンティブをどう与えるかが重要。

○樋口座長

- ・ 米国の大学教員の場合は、採用された後は大体 7 年間の有期契約となっている。この 7 年間の業績が、他の大学などに移る際に、十分評価される仕組みが作られている。有期雇用の場合でも、社会的な能力評価が必要。

○荻野氏

- ・有期契約での職歴についても、一部で評価される相場が作られつつあるが、高度な仕事ほど標準化は難しいと思う。

○駒村委員

- ・（荻野氏に対して）現下の問題点は、本当に循環要因なのか。循環要因だと考えた根拠は何か。（團野氏に対して）問題点を循環的なものと見ているのか、構造的なものを見ているのか伺いたい。

○荻野氏

- ・雇用システムの構造的な問題が全くないというわけではない。ただし、UV分析による摩擦的・構造的失業率の推計をみても、循環要因がかなり入っており、世間で構造要因ばかり注目されているのはいかなものかと考える。

○團野氏

- ・これまで1人が働くパターンの社会保障制度が組み立てられてきたが、現在の形態は2人収入型に変わり、非正規雇用形態も増えてきているため、それを前提にして制度を組み立て直すべきではないか。
- ・所得の再配分機能が弱まってきており、税制、社会保障制度をもう一度見直す必要がある。

○森永委員

- ・現在労働者が困窮している原因は、デフレだと思うが、デフレへの取り組みはどうすべきか。

○團野氏

- ・総額人件費抑制は最終的に縮小均衡に向かってしまう。企業は先行きに対する自信がないために設備投資を行わず、資金が内部留保となってしまいが、この悪循環からどう脱却するか。まずは、労使協議をしっかりと行っていくことと、政府の適切な政策が必要。

(以上)