

第4回雇用政策研究会（3月8日） 議事概要

（前田労働基準局総務課長から有期労働契約研究会、最低賃金について説明）

○佐藤委員

- ・無期雇用契約化イコール従来型の正社員化ではないということが重要である。なぜ企業が、有期雇用でありながら長期にわたり活用している人材を正社員化しないかという、有期雇用のほとんどは業務限定で活用しているためである。業務限定の有期労働者を無期化した際に、業務を限定しない従来型の正社員とどのように整理をするかがポイント。
- ・有期研の中間取りまとめ案では、正社員を含めた雇用調整のルールについては言及していないが、そこを整理し、コンセンサスを形成していかないと、企業は多様な正社員という方向に踏み込めないのではないか。
- ・派遣も業務限定となっている。派遣が常用雇用になったときにどうなるか。次の派遣先が見つからない場合などに、無期契約での派遣元の責任はどうなるか。

○清家委員

- ・最近の最低賃金をめぐる大きなトピックスとして、資料2の5ページに示された生活保護との逆転がある。最低賃金引き上げによる影響率が低い都道府県については、引き上げるのは問題ないと思われるが、影響率の高い都道府県は、もともと労働市場の需給バランスが弱含みで、雇用に問題が出てくるのではないか。生活保護と最低賃金の逆転は避けるべきだが、一律に上げるのか、地域別の労働市場の状況をみながら考えるのか、そこは少し慎重に検討しなければならないだろう。

○加藤委員

- ・最低賃金でカバーされているのは世帯主とは限らない。また、最低賃金を引き上げるとすると、その負担はどうするのか。企業が負担した場合には、雇用に影響が出る。最低賃金を引き上げた場合に、政府が企業に対して補助を行うことは必要なのだろうか。あるいは、給付付き税額控除などで補助をすることもでき、必ずしも最低賃金にこだわる必要はない。

○鶴委員

- ・生活保護が最低賃金を上回っているというが、政治的・地域的な問題もあるだろうから、上か下かを議論するのはどれくらい意味があるのか。
- ・都道府県別の比率を考えると、生活保護の方が格差を捉えており、最低賃金のレベルの方が圧縮されている印象を受ける。また、最低賃金は毎年の賃金水準の伸びで決めているので、もともと設定したレベルが合っていたかどうかは分からない。

○駒村委員

- ・生活保護と最低賃金の関係をマーケットでみるか、ナショナルミニマムでみるかというのは、よく議論になる部分。冬季加算の額は大きく、生活扶助の本体部分とみるべき。

○宮本委員

- ・最低賃金を議論する際の前提となる生計のありかたについては、政治的な反響が大きい問題であるから、言葉を足して丁寧に説明する必要がある。
- ・米国における 1996 年の福祉改革では、最低賃金と給付付き税額控除の水準を合わせて貧困を脱出できるよう議論がなされていた。

○樋口座長

- ・地域によって生活費や労働需給は違う。全国一律での最低賃金引き上げについてどう考えるのか。所得税の課税限度額や厚生年金の扶養控除は全国一律だが、最低賃金が低い都道府県では、103 万円や 130 万円に達しないということがよくある。全国一律の最低賃金については、理論武装をした方が良いのではないか。
- ・生活保護の勤労控除は、働くインセンティブを失わせないしくみだが、水準が低いためにインセンティブになっていないのではないか。

○佐藤委員

- ・最低賃金の引き上げは、パートへの影響が大きい。他の制度との兼ね合いから、パートは、所得が 103 万円や 130 万円に達しないよう就業調整する人が多いので、最低賃金を引き上げるとさらに働く時間を減らす人が出てくるのではないか。

○鶴委員

- ・日本の有期雇用は、世界の中で特殊な状況にある。アングロサクソンの国では有期に対する規制はないが、正規の雇用保護も弱いため非正規割合は低い。大陸ヨーロッパ諸国では、入口で有期契約の規制をしている。日本の有期雇用契約の規制は、一番緩いグループになるので、単純にどこかのつまみ食いをして問題解決はしない。
- ・入口と出口の規制は相互補完的であり、整合性が必要。フランスのように出口で金銭解決することも考えられる。

(事務局から目指すべき雇用システムの論点等について説明)

○玄田委員

- ・最低賃金の決定について、生活保護と最低賃金が正確に比較されているか疑問である。地域別の賃金分布、労働者の世帯構造など、細かいものがみられるもので標本数が大きく、統計的に信頼を置けるデータが存在しないように思う。雇用保険業務統計と、社会

保険関係の業務統計をうまく組み合わせるなどして、統計的に信頼の置けるデータに基づいて議論をしなければいけないと思う。

- ・有期契約については、雇止めや更新回数などの区切りをどうするのか検討すべき。そもそも「区切り」という言葉は終わってしまうイメージがあるので良くないのでは。契約期間が切れる前に予測可能性を高めるために「節目」を作って対応していくという考えの方がいいのでは。

○佐藤委員

- ・正規・非正規の議論は、有期か無期か、正社員と非正規の賃金の均衡をどう考えるか、という 2 つの軸に分けて考える必要がある。無期の中でも従来型の正社員と、新しく出てきた地域別、職種限定正社員のような人たちが含まれており、そこを整理しないといけない。

○白木委員

- ・中間的な正社員を非正規と呼ぶのは議論を狭める。企業としては、現在でも雇用者を「非正規」とは呼ばず、全員「社員」であるという認識ではないか。正規、非正規を固定化させるべきではない。

○鶴委員

- ・「常用非正規労働者」という言葉はあまり聞いたことがない。私は、①フルタイムかパートタイマーか、②無期か有期か、③直接雇用か間接雇用か、④指揮系統はどうなっているのか、の 4 つの軸でとらえているが、ここに地域型の正社員や業務限定正社員といった軸を加えることは出来ると思う。
- ・「常用」という言葉は、意味が広い。実際の雇用契約では、常用の概念は混在している。こうした言葉を使いながら議論するとあいまいになるため、もっと厳密な定義の下で議論する必要があるのではないか。
- ・3年以上の有期契約は需要がないとのことだったが、以前は長期の人身拘束を防ぐ目的があり、時代的背景を考えてどう捉えるか考えなければいけない。長めの有期雇用契約を導入することも議論すべき。

○山川委員

- ・有期研では、非正規には様々な形態があることは意識して議論している。項目別に整理すると、相互関係が出てくるため、一括した議論が必要。
- ・雇止めや契約更新の可能性について、労使の対話促進が論点の一つとして必要。対話を促進させるためのインセティブをどう組み込むかについても議論が必要。

○清家委員

- ・雇用保険法改正によって雇用見込みが短縮されることになっており、これは正しいことだが、雇用保険の加入には依然として労働時間の制限がある。これは短時間労働者を多用する企業に補助金を与えているのと同様であり、そうした制度を放置しながら非正規問題を議論するのはやや整合性がとれないのではないか。
- ・モラルハザードは、給付の際に発生するもので濫給を制限すればよく、加入要件を拡大しても問題にならない。労働者を雇えば必ず雇用保険に加入させるよう考えてはどうか。
- ・年金の支給開始年齢が引き上げられるが、1953年以降に生まれた人には定年で仕事を辞めた後に1年間、定額部分も報酬比例部分も年金がもらえないケースが出てくる。改正高対法上で雇用の維持が義務付けられているが、条件付きのものもあり、理論的にはここではじかれると無収入状態が発生する可能性がある。現在の雇用保険では、定年は自己都合離職扱で最長でも150日の給付のはずなので、この問題は議論すべきである。

○諏訪委員

- ・資料4について、上から5つの論点は教育訓練と表裏一体と考えている。高い付加価値を生み出す能力をいかに身につけていくかが重要。国際的にも積極的労働市場政策の柱は能力開発。そういった点を盛り込んだ議論をするべき。
- ・これまで雇用における入口の議論が多かったが、これからのボリュームゾーンである40～50代の労働者の能力開発や生涯学習をどうするかが喫緊の課題。40歳を過ぎてからモラルが低下する点をどうするか。こうした視点が今までの日本では弱かった。女性のM字カーブも、経験が蓄積されにくい非正規も非常にもったいない話である。

○阿部委員

- ・前回の資料で今回の雇用調整が非正規で行われてきたという話があった。これまでは、大卒者が正規にはなれなくても非正規にはなれた。しかし今年は、非正規の仕事さえ見つからないという事態が発生しうるのでないか。すぐにでも対応を考えなければいけない。
- ・新卒一括採用や長期雇用の慣行はすぐには変わらない。そうすると雇用創出が課題になる。これまでは雇用の安定という視点が強かったので、第6回研究会では雇用創出も含めて議論したい。開業率が上昇しないことや中小企業施策とも関連する。

○樋口座長

- ・雇用創出については、私も以前からお願いしているところ。

○加藤委員

- ・今年は自主留年が多い。これは、生まれた時期が就職に大きく影響するというを示

している。新卒一括採用のシステムがあるからこそ、修士、博士が就職しにくくなっていると感じる。

○白木委員

- ・就職協定がなくなったあとも実際には 3 割程度が離職しており、必ずしもマッチングはうまく行われていない。従来型の正社員の枠を緩めながら新卒採用を行うということも考えていくべき。
- ・また、インターンシップを活用し、1～2 週間といった短期間ではなく、半年～1 年といった長期間、あるいは卒業後も出来るインターンシップ制度を設けるべき。

○佐藤委員

- ・正社員になるには新卒採用しかないというイメージがあることはマイナスである。実際、企業は中途採用を行っており、非正規からの登用も多い。有期になると正社員になれないというイメージが学生に伝わってしまうことが問題。人事管理の立場からみれば、有期でも働くという経験が重要。

(以上)