

## 第31回 雇用ワーキング・グループ 議事録

1. 日時：平成26年11月27日（木）14:58～17:17
2. 場所：中央合同庁舎第4号館12階全省庁共用1214特別会議室
3. 出席者：  
（委員）鶴光太郎（座長）、佐々木かをり（座長代理）、浦野光人、大崎貞和、  
佐久間総一郎  
（専門委員）島田陽一  
（政府）有村内閣府特命担当大臣（規制改革）  
（事務局）刀禰規制改革推進室次長、市川規制改革推進室次長、三浦参事官  
（有識者）グローバル産業雇用総合研究所 小林良暢所長

### 4. 議題：

（開会）

1. 有識者ヒアリング（製造請負現場の労働者の声と働き方ニーズについて）

（閉会）

### 5. 議事概要：

○三浦参事官 それでは、定刻より若干早いですけれども、御予定の皆様、おそろいの方ですので、ただいまから規制改革会議雇用ワーキング・グループを開催させていただきます。

皆様方には、御多用中、御出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

本日、所用によりまして、水町専門委員は御欠席でございます。

また、本日は有村大臣に御出席を賜っております。開会に当たりまして、有村大臣から御挨拶をよろしくお願い申し上げます。

○有村大臣 先生方、皆様、こんにちは。師走も直前に、目の前に迫りまして、お忙しいところ、御参集をいただきまして、また、専門的な御知識を御開陳いただきまして、その御貢献に心から御礼を申し上げます。

本日、雇用仲介事業に関連する分野に御造詣の深い、グローバル産業雇用総合研究所の小林良暢先生から、製造業請負現場の労働者の声と働き方のニーズについてお聴かせいただけると承知をいたしております。

実は、官邸で安倍総理と2人でお話をさせていただいたときも、そのときは女性活躍の関係でございましたけれども、とりわけパートタイムの方々、非正規の方々にもしっかりと思いが致せるようにという、特別にそういう御指示もいただいております。事実上、日本の大事な屋台骨の一面を担っていただいているのが、このパートタイム、あるいは非正規の方々の層であろうと思います。そういう意味では、日本の社会の仕組みとして、こ

れからも日本が競争力や活力を持ち続けながら世界の繁栄に貢献もし、また、その恩恵を享受できるとともに、それぞれの御家庭の豊かさ、あるいは安心・安全ということをつくっていけるためには、どのように私たちが、事実上、起こっていることをしっかりと直視して、そしてしっかりと守っていけるか、あるいは規制を改革していくかというところは非常に大きな今日的テーマであると私自身も思っております。そういう意味で、今日の議論をしっかりと拝聴して、私も楽しみにこの時間を待っておりました。どうぞよろしくお願い申し上げます。

以上です。

○三浦参事官 それでは、議事を進めさせていただきます。

以後の進行につきましては、鶴座長、よろしくお願いいたします。

○鶴座長 それでは、議事に入りたいと思います。

本日は、雇用仲介事業の規制の見直しにつきまして、グローバル産業雇用総合研究所の小林所長からお話を伺いたいと思います。

それに先立ちまして、本日のヒアリングの趣旨につきまして、事務局から御説明をよろしくお願い致します。

○三浦参事官 本日、小林様から御説明いただく内容につきましては、雇用仲介事業そのものに関連するものではありませんが、前回のワーキング・グループで製造業の請負・派遣事業を生かした新しい雇用仲介事業の可能性について、事業者からヒアリングを行いました。その際、御本人の意識の壁、スキルの壁、給与の壁という3つのポイントについて御指摘がございました。製造業の請負・派遣現場における、スキル、給与、処遇の均衡について、製造業の労働組合に長年従事されて、近年では請負・派遣の現場を詳しく調査されていらっしゃる小林様から、実際の現場の実態等について御示唆をいただき、御議論いただきたいと思います。よろしくお願い致します。

○鶴座長 では、よろしくお願い致します。

○小林所長 それでは、15分ぐらいお時間をいただきましてお話をさせていただきます、あとはディスカッションに割いていただきたいと思います。

時間が余りありませんので、用意した資料の一部を飛ばして説明することになるかと思いますが、もしも御関心のところがございましたら、後の質疑の中でお話しいただければと思います。

私の紹介にもありましたように、この5年間、製造請負の優良適正認定事業の調査員をやっております、製造請負事業者から製造請負の生産技能協会がこの事業の委託を受けまして、通称マル適マークと言っているのですけれども、認定を受けるための申請がありますと、書類審査を経て、本社で規定の質問を1時間から1時間半して、それから製造請負をやっている事業所の現場へ入って、その現場の事業所責任者から様々な問題点について全てヒアリングを行います。多いときは10人から15人ぐらいの調査員がいて、私自身は4年間に25社・40工場ぐらいを回りました。調査項目は、3ページに示したようなも

があります。私は、その中の人づくりと労働者保護の項目を中心に質問をしてまいりました。事業所で雇用契約書を見せてもらい気付いたことなのですが、雇用期間2か月、3か月、6か月といった方々でも、働いている期間が長いのです。3年、4年、5年働いている人がいる。オイルショック以降、製造・派遣はほとんどが請負の形態に移ってききましたので、派遣の時代からいると言っている人もいまして、要するに働いている期間が長い。この調査項目で一番重視したのは、正社員への登用を進めているかどうか。これは政府も正社員化と言いますし、連合も正社員化と言いますから、ちゃんとやっていないところは駄目だという検査項目になっているのですけれども、聴いて回っていると、正社員になったのが3～4人ぐらいだという事業所もありました。募集をしても、本人たちが申し込んで来ない、なりたがらないそうなのです。

その証拠が、5ページ目のスタッフ台帳、請負現場で見せてもらったものを目に焼き付けて、私が後で作ったイメージ図です。スタッフというのは請負労働者のことですが、いつ入って、どのくらい働いて、今、どこの職場に所属しているかが書いてあって、その中に、正社員登用の希望調査の項目があります。「希望しない」、「希望しない」、「希望しない」が続き、時々、「希望する」というのが出てくる。なぜ正社員に応募しないのか。

どこの現場で聴いても、実際に登用するのは年に2～3人ぐらいだという話なのです。これはどうしたことかと常に疑問に思いながら、どの事業所に行ってもこの話を聴いていくと、厚生労働省の就業形態の多様化調査というのがありまして、ここでは正社員希望を聴いています。それによると、パートから製造請負の契約社員とか雇用形態別に載っていますけれども、正社員になりたいというのは、非正規全体だと3割ぐらいしかいない。

派遣会社も、4年ぐらい前までは正社員になりたいというのは20パーセント強だったのです。それが急激に上がってきているのです。なぜ上がったかというのは、いわゆる不本意就労者と言われる人たちが、就職氷河期のときに思ったところへ入れなくて、派遣会社へ入ってきたという人たちがいて、私は正社員にもともとなりたかったのだという意識が強いのですから、そういった方々が、この4年ぐらいの間に「正社員になりたい」の数字を押し上げてきて、50パーセントを超えてきているという状況です。でも、派遣の4割が正社員を希望しない、このままの働き方で働きたいと言っています。

この調査では、正社員になりたい理由は聴いているのですけれども、なりたくない、このままで働きたくない理由は聴いていないのです。それについては、労働政策研究・研修機構が調査していきまして、これは8ページに書いてあるように、仕事と生活の両立を図りたい、責任が重くなるのが嫌だ、残業が増えて労働時間が長くなる等々の理由が挙げられている。私が請負の現場で聴いてみると、両親の面倒を見なければならないとか、田んぼがあるから、本家の長男だから、スポーツ選手やミュージシャンを目指しているからなどの理由も挙げられています。

中でも、群馬県の工場の派遣会社へ行って、現場で聴いた話がもっとも腑に落ちるものでした。「正社員になった人を見ていると、就業後もパソコンに向かって残業している。

スタッフの苦情やもめ事に時間を取られ、トラブルの発生の処理だとか、事務的な業務報告など、夜遅くまでやっている。製造の仕事は好きだし、ラインのトラブルの回復作業も苦にならないが、文書作業だとか、トラブル発生に伴う対人関係だとか、そういうのが苦手なので、このままの派遣でずっといたい」。製造請負の現場で働いている人は、意外とこういう人たちがいるのです。元は大企業の大工場の製造過程の主任までやったという人が、何で今、そんなところで言うっては失礼ですが、製造請負の現場で班長をやっている人に理由を聞いたら、話をするのも苦手だし、対人関係がいろいろあって、こういうところへ移ってきただとか、地元も離れられないし、というような人が多いのです。それが職場のメインの人材として働いているということが分かってきました。

では、このまま働いて、何を一番望みますかと言ったら、やはり時給を上げてもらいたいです。雇用自体は意外と安定しています。それはそうです。6か月の契約期間でも、4年も5年もずっと働いていられるということであり、地方へ行くと、大工場の請負現場で働いても、雇用自体は、他の会社へ行くより良好な雇用機会だと受け止められているということがあります。

次に、11ページのキャリアパスについて。時給を上げるためにはキャリアアップをしなければいけない。いろいろな仕事を覚えて、よりスキルの高い仕事に就いていきたいという希望は誰もが持っています。請負現場がちゃんと対応しているかどうかということが調査項目の対象で、意外とよくやっています。製造現場の一工程を請け負って、他の派遣会社と競争して、大規模な工場になると、同じ製造現場でも、2つ3つ一緒に入っていることがありますから、スキルが下がっているとか、もたもたやっているとか、効率が悪いところは、他の派遣会社にとって代わられますので、請負会社の社員やスタッフ（契約社員）のスキルを向上させたい。そのため、大企業をリストラになった人がいるといったら、その人に来てもらい、その方を製造工程責任者と現場のリーダーに据えたら、急激に品質と効率が上がったという事例が幾らでもあります。製造現場では、従業員のスキルが勝負の基になります。それを体系的にやって、11ページのように、スタッフ（契約社員）の処遇の体系を持っている。

正社員のものとは別々なのですけれども、進んだところでは、12ページのように、それをちゃんとリンクさせて、それぞれのジョブに合わせた形で、一体型の処遇・賃金体系をつくっている。この渡り廊下の全てにジョブグレードを架けている。正規と非正規の均等待遇といったとき、何をもちょうと均等というか、どの基準で見るかといったら、やはり職務、ジョブで見るしかないという、そういう賃金論の原則から派遣会社がつくったわけですが、現場では、これでしか双方納得するものはない。それをジョブグレードと言うのだよと言ったら、ああ、それは良いですねというわけです。

社会保険は、製造請負の場合は比較的ちゃんとやっています。申請を出して、社会保険が正しい加減だということところは、調査に入る前、これでは認定は無理ですよということになるから、上がってくるものはちゃんとやっている。でも、未加入が多かったり、勘違いし

ているところが多い。扶養だからいいでしょうと言うのです。私はそれを聞いていて、それ、違うのではないですか、労働者が自分は3号保険者でいきたいとか、あるいは雇用保険に入りたいとか、そういう選択権はないはずですよと言った。雇用主というのは、雇用すると自動的に社会保険加入が義務付けられている。そういう誤解が多かったりします。

そういう中で、一番の問題である均等待遇なのですが、世界最先端の航空機エンジン、エアバスとか、ボーイング787のエンジンのブレードを請負会社が請け負っているわけです。東北地方のある大工場であります、SIS09100という、航空機・宇宙製造規格の認定を受けた現場の労働者を抱えているところでない、この航空機部品は造れません。これが世界のスタンダードになっています。そこで話を聴いて、ところで、こちらの時給は幾らですかと聴いたら、時給890円。ちょっとそれは安過ぎるのではないか。すると、2か月とか6か月で、すぐ900円になりますからと返ってくる。ここら辺の最低賃金は、福島県だともっと安くて、675円ですから、それよりはずっと高いですよと言うわけです。

次に、日本には時給と月給の2つの労働市場があります。市場が違うと世界が違う。今年の地域別最低賃金の全国平均は時給780円です。電機連合が高卒初任給協定をきちっと結んでいる産業別組合として意外に相場形成力があるので、これを参照しますと、15万6,500円、これは月給ですので、1か月の労働時間が160時間だとすると、時給978円。約1,000円です。

連合は全ての最低賃金を1,000円にしろと言っていますが、一応、それは正当性があるのです。というのは、高卒初任給は、今や企業内賃金の最低であります。初任賃金であり、まだ未熟練のスタート台でありますから、均等待遇であれば、そこへ入ってきた製造請負労働者だって、1,000円にするというのはそれなりの説得力があるものなのですが、1,000円にするというのは、計算すれば、今のペースで見れば15年ぐらい掛かるわけです。1,000円にしろという運動をやっているのに、15年掛かるのでは、これは運動になりません。それは運動と言わないで、ただ口で言っているだけということでもあります。でも、製造請負労働者の初任給というのは、大体、北関東で900円から1,000円ぐらいになりつつあって、今や、もっと上がっております。

17ページの我が国の賃金構造は「三段重ね構造」になっておりまして、赤い印が地域別最賃、県ごとに決まっている、いわゆる最低賃金です。青いのが電機産業の特定最低賃金、緑の点が自動車です。特定最低賃金は、主要な産業別労働組合の地方の都道府県支部が自分のところの労使間で決めた企業内の最低賃金協定を集めて、地方の労働局に申請をすると、経営者側は、その申請に応じて、電機産業の労働組合、自動車産業の労働組合と、それぞれ電機産業の特別最低賃金を協議して決めなければいけないことになっています。この水準は、地域別最低賃金に大体50円から100円ぐらいプラスアルファした高いところで決まっております。

確かに高いけれども、東京、神奈川、大阪などでは、特定最低賃金が地域別最低賃金を下回る逆転現象が起こっているわけです。これを除いて全体を眺めると、東北から西日本、

四国・九州の600～700円台、首都圏、愛知、近畿圏は800円台に乗せる状況になっています。このうち1,000円まであと100円とか、150円とかいうところは、これを1,000円に上げていくというのでもできない話ではないと思っています。

それに最近の時給急騰と言われる状況です。1年ぐらい前までは、北関東の工場の製造請負の時給単価で、1,200円というのが出てきつつあります。愛知県豊田市を中心に、1,500円というのが出てきます。それでも人が集まらないと言っていますので、特定最賃ももっと上げていい時代に入ってきて、ある意味では、これから格差是正を実現できる時期に差し掛かりつつあるのではないかと私は思っております。その先頭をリードするのが派遣・製造請負で、その制度的な担保をする上で、特定最低賃金、最賃を締結する運動を広げることが重要だと思っております。

最後に雇用労働政策決定メカニズムという話も、均等待遇推進への政労使への私のミッションでありまして、こういうことを是非やってもらいたいということをお話します。

一つは、政府には、改正派遣法が廃案になりましたけれども、派遣就業の協議会を工場ごとに作ってもらいたい。

定期的に派遣就業協議会というのを、派遣元と労働組合、いない場合は過半数代表が集まって定期協議を事業所協議会がやったらどうか。それを法案の中にきちんと書き込んで、派遣労働者の代表も、組合つくったら組合でいいし、派遣労働者代表を入れて、意見が言えるようにしていけば、もっと透明性のあるものになるのではないかとこのことを提案しているのです。

労働組合では、連合が代表銘柄賃金というのをもう4年前からやっております。これがなぜできたかというのは、リーマンショックの後、派遣切りその他があつて、彼らなりにジョブプレートで比較しかできないということが分かっている、こういうものを作るのだと言ひまして、各産業別労働組合の主要組合に登録させて、各産業別労働組合の平均した賃金水準を提出させて発表しております。

代表銘柄賃金を160で割れば、時給が出ます。では、実際はどうなっているのか。派遣者側の賃金は、求人広告などに必ず出ています。それに対して、正規社員の賃金は外には出ないのです。賃上げ率が幾らかとといったことしか出ません。それが出てこない。こういうものが出てくれば、比較対象ができて、正規と非正規の賃金格差がどのくらいあるということがはっきりしてくるということで、是非、ジョブプレートでのこういった作業をもっと推し進めて、分かりやすいようにしてもらいたい。最後に、結局、派遣労働が適正に行われるかどうかは、使用者側の使い方次第。うまく活用したところは効率が上がる。それが正に制度を生かし、そこで働いている非正規と呼ばれる派遣労働者、契約社員、期間社員や請負労働者の力を発揮させて効率を上げることができるということです。使用主の方が適正な活用方法を見出してもらいたいというのが私の結論でございます。

以上でございます。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

それでは、これから質疑及び意見交換を行いたいと思います。これまでの御説明につきまして、御意見、御質問がございましたら、お願いいたします。

大崎委員、お願いします。

○大崎委員 大変興味深い御紹介、ありがとうございました。

1点、御意見を伺いたいのですが、お話を伺っていると、派遣や請負をいわゆる常用雇用の代替としてはいけないのだといった考え方は、必ずしも現場の労働者の希望に合致したものではないのではないかという印象を受けまして、その点についてどうお考えか、教えていただければと思います。

○小林所長 現場で働いている人や、現場を管理している責任者、リーダー層に、常用雇用代替という言葉を知っていますかと聴くと、知りませんと言うわけです。それはどういうものですかと聴かれ、派遣が増えて、その派遣が職場に入ってくると、正規労働者の職が浸食されて、だんだんと少なくなってしまうということですと答えると、それは正社員の人たちが言っていることでしょうかと言われるのです。彼らにしてみれば、正社員の職を奪うために働きに来ているわけでも何でもなく、製造請負という形でニーズがあるからここに来ているということでもあります。

なぜ製造請負をその職場に入れるかというのは、いろいろな理由があります。例えば、タイヤ工場の最終工程で、タイヤを積み上げる直前の工程を請け負っているわけです。何をやっているのかというと、タイヤが流れてきて、最後にタイヤの内側にバリが付くわけです。それをカッターで切るだけなので、それで完成品、出荷のところへ持っていくという仕事なのです。最新鋭の機械ではバリが付かないようになっています。バリが付かないようになったら、そういった工程はなくなってしまう。だから請負でやっているのです。

パチンコの機械を造っているところは、1年に2回ぐらい入れ替えがあって、生産が1年のうちに2～3か月、2回ぐらい、集中するわけです。そのときに人員が30人ほど必要になる。あとは修理とか試作ラインを動かすだけなので、5人か6人いればいい。どうするのかというと、それは他の製造請負とか派遣の職場に回して、必要な時期に人を集める。携帯電話の修理工場では、8月だけ猛烈に修理件数が多くなる。なぜかかというと、8月はプールや海など、水に落とす機会が多い。その時期だけの調整として請負が使われる。

派遣・請負の業務は、様々なニーズに応じて操業をスムーズにする機能を担っているのので、それを常用雇用代替というのは、派遣労働者に一番評判の悪い言葉です。

○鶴座長 ありがとうございました。

佐々木委員。

○佐々木座長代理 ありがとうございました。

製造業の派遣の方々の4割、5割が派遣のままがいいとおっしゃっている理由を伺いながら、実は私が日々体験していることと同じでして、私は小さい会社を経営していて、製造業ではありませんが、女性たちが派遣でいっぱい来てくれて、正社員になってくれませんかとか何十人に聴いても、みんな派遣がいいと言って社員になってくれないで去っていく。

また新しい派遣が来て、教えるのが大変というのがもう10年以上続いています。残業が嫌だとか、責任が嫌だとか、いろいろな会社を見てみたいとか、全く同じようことが起きているのだなと思って聞いていました。

お伺いしたいのは、派遣の人たちは、ある意味、短期的な自分の働き具合を見て、時給が上がっていけばいいよと。今の働き方で別に何も問題ではないよと言っていますけれども、労働と人生とを長期的に見たときに、将来の保証がない、不安定なままというのも気付かないで、今のライフスタイルが自由気ままでいいよとやっていると、もしかしたら、5年後、10年後、20年後に困るかもしれないということが、大きなお世話だと言っているのか、それとも、派遣を希望しますと言っている人にまでも、政府として、ルールとして、何か将来を守るような手立てが必要なのでしょうか。その人たちは、きっと、けがをして明日働けなくなるとか、20年後にどうなると余り考えないで、今の気楽さを求めている可能性はあるかなと思うのです。そこで、政府が何らかの手立てを考える方がいいと思われませんか。それとも、それはそういう選択をして、チャンスを与えているのに派遣がいいと言い続けるわけですから、自己責任という大変ですが、将来のことまでは考えなくていいのでしょうか。どちらだと思われませんか。

○小林所長 将来のことも考えなければいけないと思います。2つありまして、一つはスキルアップの点ですね。スキルアップをしていかないと時給は上がりません。スキルアップをすれば、先ほど説明しましたように、時給が上がるようなシステムになっています。だから、そこを徹底する必要があります。説明を省きましたが、10ページにスキルマップ表と、これはごく単純化したもので、8つとかになっているものがありますけれども、左側が名前です。4象限になって、左上が一番簡単、下がその次、左回りに右側へ、一番右上が、これで言うと、緑が一番高いスキル。だから、請け負って工程を4つぐらいに分けて、どこまでできるかに応じて時給が上がっていきます。

その先へ行くと、派遣会社の正社員になってもらわなければならないので、なりませんかと提案すると、希望しない人たちであっても、13ページみたいに、階段をきちっとつけて、上が見えるようにしてやれば、そのインセンティブも働くはずなのです。これを見ても、私はこのランクでいいよという人は別にしても、ラダーはきちんとつけて、スキルに応じたジョブグレードをきちっと作って、上りたい人は上れますよという制度を用意するのが一つです。

○佐々木座長代理 ごめんなさい、途中ですみません。派遣という形でもずっと仕事が続いていれば、同じ時給だったり、上に上がっていくのだろうと思うのですが、やはり派遣なので、仕事なくなる可能性があるわけで、そういうことまで想像されていない人が多いのかなと思ったのです。

○小林所長 職種転換の場合は、ちょっと話が違ってきますから。例えば、製造なら製造、あるいは派遣なら派遣の仕事で、持っているスキルをきちっと認定して、それが他の業界へ行っても、他の会社へ行っても通じるようにしていくという制度を厚生労働省が始めま

した。そういった技能資格の認定制度が、今、徐々に動き出しつつありますので、その認定制度で得た資格をジョブカードにきちっと書き込んで、場合によっては、派遣全体の中で一定の認定資格を作り、グレードをかけてやれば、そのレベルの仕事ができれば、他の業界でも、このレベルの仕事はできるだろうという、そういう公的な保証をしてやるのが一つと、もう一つは社会保障の徹底です。これをきちっとやっていかないと、最後は老後のための年金もできない。

労働組合が基金を持って、ヨーロッパの労働組合がよくやっていることなのですが、一定の積立金を作って共済基金みたいなものを作っていくということもできないわけではないですけれども、共済制度をどうやって非正規労働者にも広めていくかということが重要な課題に将来はなっていくのではないか。基礎年金プラスアルファ分が自分の共済年金から、65～75歳とか、70歳ぐらいまでは出るようなものを月々積んでいく。ただし、労使折半でやるとなると、業界同士、いろいろな問題があるでしょうから、今後の課題ですね。

○鶴座長 では、大臣。

○有村大臣 ありがとうございます。幾つか、拝聴しながら思ったことなのですが、例えば、5 ページで御提示をいただきましたイメージ図ということでのスタッフ台帳をお示しいただいたのですが、大きなタイトルとして「正社員を希望しない」と書いていただいているのですが、このイメージ図を拝見して率直に思うことは、果たして実態を反映しているのだろうかというところがございます。佐々木委員の御質問とも重なるところがあるのですが、派遣の方々は、交渉力の違いもありますし、情報力の違いもありますし、生涯賃金ということを考えたら、希望しないということが本当に実態なのだろうか。けが、疾病など、ふいのつまずきというのが人生の流転のスタートラインになってしまうということに対しての、私たちが考える漠とした不安、懸念という情報が少ないのではないかという思いも致すのですけれども、例えば、こういうふう「希望しない」、「希望しない」とみんな書かれているのは、希望しないと企業側が思って、あるいは派遣側が思って書いているのか、それとも本人たちは、自分に対して、このような情報を書かれているという情報を知っているのだろうか。私は希望しているけれども、会社は「希望していない」と書いているのかもしれない、あるいは定期的に、数か月ごとなり、半年に1回なり、ヒアリングをして、本人の目を見て、あなたは希望したいですかとか、希望しませんねとかいうような、意思決定なり確認の作業というのはなされているのかどうかということもお伺いしたいと思いました。

次の質問なのですが、派遣の方々のスキルアップということは、みんなにとっても大事なことだと思うのですが、そのスキルアップをするインセンティブは果たしてどこにあるのか、そのインセンティブはどうやって働くのかということを考えると、御本人にとっては、ジョブグレードなりで、時給がうん十円上がっていくということは目に見えますけれども、先ほどの先生の御紹介だと、大手の製造業でやってきた主任などをトップに持ってくると、全然クオリティーが変わってくるというのはありますが、では、人材派遣仲介業

の方々、一人一人の派遣の方々にスキルアップを勧めるだけのインセンティブがあるのか、あるいは受入企業側も、50円、100円時給を高めて、クオリティーが上がるということはあるのですが、その人たちに人材としてそれだけの投資効果を見て、一々時間を掛けてノウハウを伝授したり、あるいはリーダーシップを教えたりということのインセンティブが働くのだろうか、どうだろうかというところは、もう少し教えていただきたいと思えます。

これは私の意見なのですが、実は大臣になる前に、自民党として、キャリア教育の推進法案という議員立法を考えておりました。その議員立法をまとめていく自民党の特命委員会の委員長を、政調の正式な自民党の会としてやっていて、その取りまとめを私がやっていたのですが、やはり生涯賃金なり、自分のキャリアというのが、ライフロングに続く人生の営みと直結するのだということを考えていけば、ずっと派遣でいいよとか、請負でいいよという人たちは今ほど出てこないのではないか。そういう意味では、この方々が、10年後、20年後、30年後にどうなるのか。

あるいは、今、少子化担当大臣でもあるのですが、結婚できないという理由に、なかなか将来のめどが立たない、収入がないということで、もう一人を食わせるだけの自信がないというところで結婚に踏み切れない人たちということを考えると、どのような手を打っていけば、生涯の本人たちの幸せと、それから、国力の維持が図れるとお考えになれるのか、お聴かせいただきたいと思えます。

最後の質問ですが、私、今日、スポットで入らせていただいて恐縮なのですが、規制改革会議の下でこれがなされている以上は、どのような規制があって、どのようなネックになっているのかというところの関係を、これは会議全体かもしれませんが、私にはまだまだ見えていないかなという印象を持っていますので、何か御言及いただけたところがありましたら、お教えいただきたいと思えます。

以上です。

○鶴座長 では、お願いします。

○小林所長 大きく分けて3点の御質問があったと思えます。

まず、「希望しない」という、この図の話なのですが、結局、地方の工場が多いわけですね。その場にある工場で働くということは、それなりに名の通った事業所であるということで、正規入社で入って、そこで働いている人たちは正社員でいるわけなのですが、何らかの事情で正社員になれなくても、東京に働きに出て、戻ってきて、働く場所としてそういう名の通った会社の地方工場で働くとなると、どうしても派遣とか請負を選択せざるを得ない。

希望するか、しないかというところの調査のバイアスの話が御質問の趣旨だと思うのですが、厚生労働省の指導もあって、正社員化を勧める方向へというのが、製造請負業界では聞いておりますので、各社真剣に取り組んでいるわけですね。徐々にですが、民主党政権の最後の頃から有効求人倍率が少しずつ上がってきて、安倍政権になってぐっと上

がってきて、猛烈に労働力不足になってくるわけです。

企業にとっては、良い人は自分の下で働いてもらいたいという意識がありますから、派遣会社の正社員として、期間の定めのない雇用契約にしたいと思う中で、希望するかどうかを集めた結果であるので、意外とバイアスがかからない、直接の声が出ているということです。その地域では良好な雇用機会の一つで、その上にその正社員という雇用機会があるのだけでも、正社員に一旦なってしまうと、他でもっと良い案件を請負会社が取って、人が足りなくなると、そっちへリーダーとして行ってくれと言われかねない。それが嫌なのですね。やはり、この場所にずっといたいという思いもあって、こういう結果になっているのではないかと思います。

使用者側の本社の工場の正社員になるかと言われたときにどう答えるかは、それはまた別な話であるわけですが、それほど広い選択肢はない中で、それを選択しているということだろうと思います。東京とは違って、地方に行くと意外にそういう状況が多いのです。

それから、スキルアップなのですが、キャリアを重視して、スキルが上がることによって時給が上がっていくということを、制度として広めていくことが必要ではないかと思えます。それを通じて全体のレベルを上げることによって、請負事業の適正化が図れる。また、正社員だけで工場全体の改善作業をやっている職場より、うちの請負現場の方が改善提案が多かったということが、その場所での事業継続の一つのポイントになり、そういうことを通じて、企業活動にも貢献しているので時給も上げる。時給を100円上げるということは、月給に直すと1万6,000円です。世間の有効求人倍率が上がって100円上がった。プラス自分のスキルも上がって、合計200円上がった。月給にすると3万2,000円上がるということなので、彼らにとっては、時給の100円アップとか、10円アップでも敏感だというのは、それがあるかと思うのです。

それから、最後に、今度の改正派遣法にも、福利厚生施設については、使用主は派遣請負労働者に対しても同じように利用できるようにということがうたわれています。また、賃金についても、同種の業務に関して、その正社員の賃金のレベルをきちんと説明しなければならないと書いてあるわけです。それが改正法案の一つの骨格をなしているわけですが、そういうことは、先ほど言った協議の場において、派遣側と使用主側、それから、派遣側の労働組合ないしは労働者代表及び使用主側の労働組合が定期的に3か月に1回なり、事業所協議会と並んで、派遣請負の労使との四者協議会をつくって議論すれば、事がスムーズに運ぶと思いますので、それに委ねることが、私は規制改革の大きな方向性で、そこで合意されたことがかなり広まって、一定の水準、こういうことはみんなどこでもやっていることだよという段階までいけば、最後に法律に書き込めばいいというスタイルを採る方が、効率的に進むのではないか。しかも、現実を踏まえた議論に基づいたものが条文の中に書き込まれるということになりますから、やっていないところはちゃんとやらなければならない。やらなければ、他の会社に負けてしまいますから。労使の知

恵に委ねるということが最大の規制改革になるのではないかと考えております。

○鶴座長 どうぞ。

○有村大臣 鶴座長にお許しをいただいて、追加の、最後の確認の質問をさせていただきます。

今のお答えを拝聴しても、では、部分最適で、皆さん、それなりに満足しているのであれば、それはそれで一つの市場メカニズムに委ねていいのではないかという結論を導き出し得るのか。今日の先生のお話を伺っていると、部分最適で全体としてまとまっているなら、それでいいのではないかという印象があるかのように受けるのですね。ならば、そもそもここで議論する必要があるのかという話になりまして、別の実態もあるのではないかと。先生が大丈夫だとおっしゃっていただければいただくほど、ある意味で、ここでやる必要があるのか、もっと他のことに移ってしまっているのかと。これだけの人件費の高い方々が集まられているわけですから。そういう意味では、お互いの気持ちのマッチングができていくかのような御説明には、安心もするのですが、逆の思いも強くなるというか、そういう反論が出てきた場合には、どのようにお答えになられますか。

○小林所長 安倍首相が政労使会議の場で、大所高所の議論をしていただきたいという御挨拶をされまして、私、これを読んでいて、正にそうなのだと思います。あの政労使会議では、規制改革なら規制改革について、この問題についてはこういう方向性だということをお大所高所で議論をして、それを、こういう会議だとか、分科会に下ろして、ちょっと骨を付けて、それを全体として投げる。その後、産業別労使協議の場と個々の企業の労使協議会で、大所高所の方針に沿って、その問題について議論をして実行に入っていく。そこから先は、労使の知恵に委ねてやっていくということを通じて、その結果、大体出そろったところで、最終的に法案が必要であれば法案化して、全体の基準はこうですよという形でやった方がいいのではないかとすることを申し上げたいのです。だから、最初のところで、これだけは基本的に留意してくださいという大所高所の方針を出して、あとは労使の知恵で実際の運用に肉付けして、最後はもう1回、必要な法的処置をする方が、全体としてうまく回るのではないかと、そういう考えなのでございますが、いかがでしょうか。

○鶴座長 よろしいですか。ありがとうございます。

今、正に小林先生がおっしゃったようなことで、昨年、労働時間の提言などは、正にそういう視点から少し動こうということなので、今、御指摘いただいた点は心強く感じました。

では、浦野委員、お願いします。

○浦野委員 1つだけお聴きしたいのですが、代表銘柄賃金ということで、ジョブグレードから見たときに、派遣を、あるいは請負を選んでいる人を中心に考えた場合、やはりジョブグレードの上位の方に行くのは、責任ということも含めて嫌だという形になりますね。そうしたときに、彼らが本当に意識しているのは、代表銘柄賃金を160で割ったら、それは同一賃金ということなのか。別の考え方もあると思うのですけれども、意識の問題として、

現場の方々はどう考えているのでしょうか。

○鶴座長 他に何かありますか。

今、浦野委員のおっしゃった点、160で割って比較するのがいいかどうかというところは、均等処遇を推進して、もう少し待遇を改善しなければいけないと、非常に強い考えを私は持っています、それは強調すべき点だと思うのですが、160で割れば良いのか。一方で、正社員になりたくない理由として挙げられているような、最後は正社員が引き取るような仕事もあり、その兼ね合いで賃金の差がついている。それもある意味で正当化できるという部分があるので、本当はプラスアルファのものがあって、割っていくと、思った以上に差が縮まっている。単に160で割ってしまうと、過大評価になる可能性もあると、お話を聞いて思いました。同趣旨ということで、お答えいただければと思います。

○小林所長 銘柄賃金は、例えば、35歳、高卒、正規入社の賃金だとすれば、勤め始めてから17年ぐらいになっているわけです。それと、派遣労働者、製造請負労働者を直接比べるというのはできないと思うのですね。せいぜい6年とか7年選手でありますから。つまり、基本は何でも比べればいいというものではないということです。

また、時給換算の目安がないから、ただ160時間で割っているだけでありまして、現実に比較するときには、130時間が良いかの空中戦の議論ではなく、現場の労使でもって詰めて、そうすると、現場を踏まえた議論になるはずですから、今、お二人がおっしゃったようなことを、彼らは彼らなりに頭に描きながら、やり合うと思うのです。その結果として、あの人の月給と私の7年目の時給と比べて、これはそのまま比較はできないよという話になって、ある程度の水準が分かってくると思う。正社員の賃金の構成要素は何であるか、どのくらい成果給が含まれているのか、はっきりしないわけですね。一見、行って帰っての議論になって、時間が掛かるように見えますけれども、現実はそのような手続を、時間が掛かってもした方が、ちゃんとした制度ができてくるのではないかと考えています。

○鶴座長 大変ありがとうございます。

他に。佐久間委員、お願いします。

○佐久間委員 どうも、お話ありがとうございました。大変よく分かりました。

1点、確認なのですが、ここで言っている均等というのは、飽くまでも請負会社の中の正社員と、契約社員とか派遣社員との間の均等だと理解しています。つまり、請負だとすれば、ある仕事を請け負っていると。ですから、ある独立した仕事を請負会社が請け負い、そこにいる人が請負会社の正社員と、契約社員や派遣社員がいる。そこが均等かどうか問題にされているのであって、元の会社との均等と言っているわけではないという理解でよろしいですか。

○小林所長 元の会社というのは。

○佐久間委員 例えば、自動車会社があって、その自動車会社の正規の人たちとの均等ではなくて、ある製造工程、後処理とか、先ほど言われたタイヤのバリを取るような、一番後ろの、後工程のところを請け負った会社の正社員と、派遣や契約社員との均等を考えて

いると理解しています。一方、代表銘柄というのは、正に元の会社そのものの賃金を言っているのです、これと比較をする意味は全くないのと、多分、銘柄賃金には賞与が入っていないと思いますが、御案内のとおり、賞与部分はものすごく大きいですから、これを160で割ったものと、請負会社との均等というのは、そもそも比べるベースが違いますし、数字としても余り意味がないのではないかと考えました。

○小林所長 ここでは、いわゆる一般的に言っている均等待遇のことを言う場合と、もう一つは、現場の労働者と、その工場の正社員との均等ということを行っています。同種の仕事をやっている場合においては、同種の労働者との均等ということを行っています。正社員の賃金の構成要素がはっきりしていないのに比べると、派遣労働者の時給は比較的シンプルでありますから、それに対応するものが正社員側から比較できる数字が出てくれば、それで比較をすればいいのではないかと考えております。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

他に御意見はございますでしょうか。よろしいですか。

小林先生、貴重なお話をいただきまして、どうもありがとうございました。

それでは、本日の議論はこれまでとし、これにて会議を終了いたします。本日はお忙しい中、お集まりいただきまして、大変ありがとうございました。

大臣、ありがとうございました。

小林所長、大変ありがとうございました。