

第7回労働TF議事概要

1. 日時：平成19年5月18日（金） 9:00～10:00
2. 場所：永田町合同庁舎2階 第2共用会議室
3. 項目：有識者からのヒアリング「労働政策・労働法制全般における問題点について」
4. 出席者：

【規制改革会議】福井主査、和田専門委員

【日本労働組合総連合会】

事務局長 古賀 伸明氏

総合労働局 総合局長 長谷川 裕子氏

総合労働局 総合人権・男女平等局 総合局長 龍井 葉二氏

【規制改革推進室】事務局

福井主査 それでは、本日はお忙しい中、朝早くからおいでいただきありがとうございます。ありがとうございました。

規制改革会議では、労働法制全般について、腰を据えて労働者のためにもなる改革をしたいと思っておりますので、いろいろ御知見をいただければという趣旨でお招きさせていただきました。

冒頭20分～30分程度お話をいただいて、その後質疑ということによろしゅうございますか。よろしく願いいたします。

古賀連合事務局長 おはようございます。

本日はこの規制改革会議のTFで私どもの意見を提起する機会を与えていただきまして、大変ありがとうございます。

メンバーは私のほかに労働全般を担当しております龍井、長谷川も同席をさせていただいております。

また、具体的な質疑等々につきましては、参加をさせていただきたいと思っておりますので、よろしく願いをいたします。

お手元に簡単なレジュメというか、私どもの主張したいポイントについて、お届けをしております。

まず前段で我々自身の現在の雇用を取り巻く環境に対する課題意識について、若干触れさせていただき、お手元にあるレジュメに従って御報告をさせていただきたいと思っております。

グローバル化が激化をしていく。あるいはIT社会がどんどん進展をしていく中で、企業にとって国際競争力の強化は非常に重要なことだと思っておりますし、そういう意味では日本の産業構造も変革をせざるを得ない。その中で私たちの働き方とか、あるいは暮らし方みたいなことも変容をしていく。もっと言えば変化をさせていかなければならない時代を迎えていることは、そのとおりだと思っております。

しかし、現下の日本社会の状況を見てみますと、余りにも経済性とか効率とか競争という事に振れ過ぎていて、バランスを欠いているのではないかと。経済性とか効率とか競争を当然のことながら否定するつもりは全くございませんけれども、そこには社会性とか共生とか共に作りだす協働みたいな概念が、バランスの取れた社会をつくらなければならないのではないかと考えております

言うまでもなく、日本というのは世界に冠たる雇用社会、したがって、雇用とか働くことの現場が揺らぎますと、社会全体が不安定化していく。そういうことを考えますと、現在の社会の不安定さというのは、不安定と見るのか見ないのかという論争もあるかも知れませんが、働く現場が非常に不安定なことになっているのではないかと。そこをきちっと安定させることが、信頼が置ける、あるいは安心できる日本の社会ということにつながっていくのではないかと考えているところでございます。

そんなことを少し前提にしまして、御下命、御要請をいただきました幾つかの課題について私の方から、今、福井先生の方から 20～30 分ということでございますので、その程度の時間を使わせていただいて、御説明、御報告をさせていただきたいと考えております。

まず労働基準法についての基本的な考えやいかにということで、御質問がございました。まさにそこに書いてありますように、言うまでもなく憲法第 27 条第 2 項の規定、それを受けて 22 年に労働基準法ができる。当然のことながら、そのときと比べて今の雇用環境というのは大きく変化をしているということは事実であると思います。

しかしながら、この労働基準法というのは最低限の労働基準を定めていますが、その時代時代によって例えば労働時間で言えば変形労働時間とか、フレックスタイムとか、裁量労働が盛り込まれ、そのときどきの変化に対応してきています。一部識者からは労働基準法というのは、工場労働が主だった時代の遺物ではないかという指摘もございますけれども、先ほども言いましたように、取り巻く環境は変化しても、国がきちっと働く者を保護する、基本的な最低限の定めということであり、労働基準法が不要になるということはありませんと考えております。

労働時間の関係について少し言及をさせていただきたいと思っておりますけれども、労働時間規制の必要性とか、あるいは手法については、私が言うまでもないことであろうと思っております。

今、労働時間の問題というのは、我々にとっても、あるいは日本社会全体にとっても非常に大きな問題、課題ではないかと思っております。

以降にデータを付けておりますけれども、例えば 6 ページに、これは先生方よく御存じですので、釈迦に説法になりますけれども、日本全体の一人当たり平均の年間総実労働時間というのは、1800 数十時間となっておりますが、一方で一般労働者の長時間、そしてパートタイム労働者を含む短時間の勤務者が平均をして 1,800 時間ということでございまして、言うなれば一般労働者、長時間労働をする一般正社員労働者と、後ほど触れますけれども、不安定な非典型雇用労働者、短時間という労働の二極化の平均です。したがって

て、一昨日の新聞でも、労災の関係も昨年と比べればかなり増えた。長時間労働が非常に影響しているのではないかという報道もございました。メンタルヘルス、健康、過労死、過労自殺等々についても、極めて深刻な状況になっているのではないかと考えております。

7ページには、過労死、過労自殺の増加に対して、これまたよく御案内のとおりでございますが、グラフで付けさせていただいているところでございます。

時間外労働と言うよりも、長時間労働で発生している問題ということで4ページ目に簡単なチャートを付けさせていただきました。当然のことながら、メンタルヘルス、健康不安の増加、過労死、過労自殺は今言ったとおりでございますけれども、このことが少子化への影響とか地域社会への影響にも大きく出ているのではないかと。加えて人材育成面での影響も出ているのではないかと。それ以外にも多くの影響が出ているのではないかと感じているところでございます。

5ページには諸外国と比較した日本の労働時間、これも御案内のとおりでございます。一々説明をする必要はないと思いますので、省きたいと思います。

8ページには、ホワイトカラーイグゼンプションの課題について触れてございます。労働政策審議会・労働条件分科会で長年にわたり議論をし、そして厚生労働省としては、法案の作成までいたしましたけれども、今国会ではその法案提出は見送られました。

アメリカの労働時間規制とイグゼンプション、あるいは日本の労働時間制度にどこにどのような問題があるのか。労働時間規制の適用除外制度についての連合の考え方ということで、そこに記載をしておりますが、私はこの課題のときに、2つのことを理由にこのホワイトカラーイグゼンプションは導入すべきでないという主張をしてみました。

その1つは、日本の働き方ということに起因する要因でございます。日本の多くの企業にアメリカのような厳密な職務記述はございません。アメリカはアメリカの社会の中でその労働と社会の在り方を考えた上で細かく刻んだジョブ・ディスクリプションがあり、職務給という体制で成り立っていると思っております。

日本の働き方や賃金制度がそのような状況にあるべきかどうかというのは、それは少し別の問題として、つまり日本の働き方の多くは、チームワークでの業務が多い。そして、個人にとって本当に自由度の高い、あるいは自律性のある働き方がどれだけ存在するのか。私は皆無とは言いません。当然のことながらあるでしょう。あるけれども、それは一部の働く人ではないか。

また、現在の労働基準法でも変形労働時間とかフレックスタイム制とか、裁量労働が認められている。それらの制度を活用すればさまざまな働き方に対応できるのではないかとというのが1つでございます。

2つ目は、先ほど御報告をいたしました労働時間の問題でございます。現在労働時間で大きな課題は恒常的な長時間労働、長時間労働によるストレスの増大、それが過労死、過労自殺につながっている。さらに我々の責任でもあると自覚しておりますけれども、不払い残業がまだ後を絶たない。長時間労働が抑制されない中で、労働時間の規制から適用を

除外するというだけで、本当に自律的な自由度の高い働き方ができるのか。それは現状の中では長時間労働を助長するという方向に働くのではないか。この2つが大きくは我々としてホワイトカラーイグゼンプションの導入について、導入すべきでないということを一貫して主張してきたわけでございます。

9ページ「企画業務型裁量労働制」についても、項目としてございました。これはさきの労働条件分科会でも議論をされたことですが、とりわけここでは中小企業については、適用範囲を企画、立案、調査、分析ということで限定をすると、非常に導入がしづら。したがって、その幅を広げるべきではないかという議論がございましたけれども、私どもとしては、中小企業へのそういう特例というのは、ダブルスタンダードにつながっていき、そのようなことはすべきではないということを見解として申し上げておきましたし、今回もそのことを提起させていただいているわけでございます。

そのような意味から、ワーク・ライフ・バランスという文言も、少し口を滑らせればそれぞれの思惑の中でワーク・ライフ・バランスという言葉が使われているかも知れませんが、働くことと、生活、地域、そのことをバランスよく取っていかうという働き方を目指していくことは非常に重要なことだと思いますし、これは組織内部でもそんなに議論していませんけれども、一貫して我々として流れているのは、これだけの長時間労働を少しワーク・ライフ・バランスという観点から、まさにスタンダードな働き方をすれば、膨大な残業時間で雇用を増大する。ワークシェアリングの道にもつながるのではないかという考え方も1つの考え方ではないかと思っているところでございます。

日本の働くことに対する意識改革も片一方では働き手、我々自身が意識改革をしなければならぬと思っておりますけれども、長時間労働を是正していく。そして、恒常的な長時間労働である正社員と、不安定な非典型雇用労働者という二極化を防いでいくことが必要ではないかというふうに思っております。

11ページは、時間外割増率でございます。これは我々、経営側との会議においても、経営側がグローバル・スタンダードと言うのであれば、時間外割増率もグローバル・スタンダードにきちっとすべきだということをいつも主張しているわけでございますけれども、連合は数年来この50%、休日100%という政策を掲げてそのことを追及していつているところでございます。

特に先ほど言いましたような長時間労働の抑制という観点からもこのことが必要でしょうし、よく言われます均衡割増賃金率というのは、現在試算では52%で新規採用との均衡が取れるということからしても、全く論外な数字を私どもが言っているということではないのかと考えております。

12ページからは労働契約法について、でございます。労働契約法制の基本的な考え方ということでございますけれども、私ども民法の特別法としては必要だと思っております。労働基準法は、これまた釈迦に説法でございますけれども、使用者にさまざまな義務を課し、国家による監督や罰則ということでございます。民法の考え方は、契約者と当事者は

対等な力関係ということであり、労働法の考え方はどちらかと言えば非対等な力関係の中で労働者の権利をきちっと保護するということであろうと思います。

したがって、労働組合法とか労働基準法、加えて個別労働者と使用者との権利義務関係を明確にする労働契約法が必要だということは我々の基本的な考え方でございます。

労働基準法のみですと、当然のことながら、労働契約に関するルールがほとんどないということは私が言うまでもないことで、これは、使用者は何々してはならないということ、先ほど言いました非対等な力関係を是正するということになっているわけでございます。しかしながら、労働契約に関するルールと言えば、現在は判例しかないということになるわけございまして、この判例というのは、普通の働く者は知らないでしょうし、理解が難しいということから、労働契約法は必要だという基本的なスタンスはそういうことでございます。

労働契約法における書面明示や確認義務についても、項目として挙げてございました。労働基準法における労働条件の明示義務というのは、そこにございますように、明示しなければならないということですが、どのように明示するかは示しておりません。したがって、労働契約法においても書面明示や確認義務は必要だと思いますし、これは労使の情報の非対等性を是正する、あるいは労働契約の締結や変更に際して働き手が適切な交渉や意思決定を行えるようにすることが重要だと思います。

加えまして、書面明示や確認義務を怠った場合の法的効果は一律ではなくさまざまでしょうし、契約法では書面明示や確認義務を果たした場合の法的効果も議論する必要があると考えております。

残念ながら現在そこまでの議論は進んでいないのではないかと感じているところでございます。

15 ページ目からは、雇用関係法制、とりわけ労働者派遣等々についてということでございますが、これもおわかりのとおりだと思いますが、労働者派遣の現状は 1986 年度は派遣労働者は 9 万人であったのが、2005 年度には 255 万人に増加しています。

直近の年収は 300 万弱ということで、登録型、常用型、そして、例の 26 業務と一般業務ということで、こういう調査もございます。

16 ページには派遣法の制定改正経緯ということで、これも御案内のとおりだと思います。とりわけ 2003 年の法改正を含めて、このようなかなりの派遣に対する拡大が行われたということになると思います。

17 ページ、連合が行いましたパート派遣等非典型労働者の生活アンケート調査も付けさせていただきました。能力の向上が賃金増に結び付かない。解雇や雇止めの不安、賃金・一時金等々についての率直な意見が寄せられているわけでございます。

そこで、我々として現在労働者派遣等の問題と課題ということを、2 つの分野から少し提起をさせていただきたいと思います。

1 つは、やはり雇用の不安定ということは何れもないということから、常用型派遣を基本

にすべきだということでございます。

2つ目は、均等待遇でございます。

3つ目は、社会労働保険の加入の徹底。

4つ目は、能力開発の促進。加えて、偽装請負や違法派遣ということからすれば、コンプライアンスの徹底、それに対する監視・罰則ということも問題点、課題として挙げられると思います。

そして、労働者派遣法の見直しということも議論になるわけでございますけれども、今一度労働者派遣というのは臨時的、一時的な労働力の需給調整との位置づけを明確にし、かつ堅持すべきだと思っています。

そして、常用型派遣を基本として登録型派遣は見直していく。一部言われています事前面接の禁止については、我々は事前面接の解禁については、反対でございます。加えて、雇用申込義務は堅持し、派遣期間制限の延長には反対でございます。

2003年法改正で物の製造業務、医療業務への労働者派遣が解禁と言ったらおかしいですけども、改正されましたが、ここに非常に大きな問題があるのではないかと。このことも見直す必要があるのではないかと考えております。

それから、派遣先の責任とか、あるいは労使関係のルール確立ということも重要ではないかと思っています。派遣元がすべて責任があるということではなくて、派遣元、派遣先の共同した雇用責任や能力開発みたいなことも必要でしょうし、派遣先においてもさまざまな労使関係やその種のルールの確立が必要ではないか思っているところでございます。

20ページは「パートタイム労働法改正法案に対する連合の考え方」、まさに今国会論議が行われているわけでございますけれども、これは連合内部でも一歩前進なのか前進じゃないのかという論議もあるような実態でございます。私自身はパート労働法として差別的取り扱い禁止の枠組みをつくるということについては一歩前進だと思っていますが、余りにも対象が極めて狭い範囲に限定をされている。やはりすべてのパートタイム労働者を対象とした均等待遇、あるいは均衡の取れた待遇確保のための福利厚生等々、パートだからということだけでの差別禁止をやっていくべきではないかと考えているところでございます。

これまた釈迦に説法でございますが、先ほど申し上げましたように、日本の社会というのは冠たる雇用社会、今雇用され、働く者が5,500～5,600万人と言われ、その中の1,600万～1,700万が非典型雇用労働者。10年で500万人弱増える。やはり私はこの部分のうちの公正な処遇が担保されないままに正規労働者から不安定雇用、低労働条件の非正規労働者への置き替えが進む。その課題が一番浮き彫りにされているのではないかと考えているわけでございます。そういう意味から派遣、パート、請負。この請負の問題も言い出せばさまざまな問題が出てくると思いますが、それらの雇用の現場が荒れると日本社会が混乱をするといっても過言ではないということを重ねて申し上げておきたいと思っております。

最後にハローワークのことについても項目がございました。

これは例の経済財政諮問会議でハローワークの民営化、規制改革会議での論議を経て、大田大臣の下に有識者会議が設けられ、民営化についての議論が行われたことはよく御存じだと思いますけれども、そこに我々としても、副事務局長の逢見が参加をし、そこで議論をしてみいました。したがって、私どもの考え方はそこで提起をさせていただいておりますし、そういう意味ではILO条約、あるいは日本の最後のセーフティーネット的なこととして、包括的民営化はやるべきではないということを再三主張してきておりますし、そのことで我々としてハローワークについてのやり方とか、効率とかいうことについて改善すべきは改善すべきと思いますけれども、ネットワークの問題含めて、包括的民営化については導入すべきでないという立場で我々はずっとそのことを堅持しているというのが現在の実態でございます。

御要請いただきました項目について、現時点での我々の考え方を報告させていただきました。言葉足らずの点、あるいは表面的なことに終わったかもわかりませんので、残された時間、先生方の方からの質問や意見交換ができればありがたいということを最後に申し上げて私の報告に代えさせていただきたいと思っております。

よろしく願いいたします。

福井主査 ありがとうございます。それでは、残りの時間を意見交換とさせていただきます。

ホワイトカラーイグゼンプションですけれども、これの御懸念は誠にごもつもの点があると思うんですけれども、確かにホワイトカラーイグゼンプションでかえって長時間労働が恒常化するという御懸念の一方で、例えば時間にかかわらずむしろ自由に働きたい。時間の拘束を受けずに働いて、しかもパフォーマンスである程度の高所得を得たいというような労働者のニーズもあるやに聞くわけですけれども、そういった方についてのニーズに応えるという観点はどういうふうにお考えになりますか。

長谷川総合局長 そのようなニーズがあるとよく言われていますが、どういう人が言っているのか、むしろ私は逆に聞きたいです。というのは、このホワイトカラーイグゼンプション、3年前の基準法の改正が終わった段階で、次はホワイトカラーイグゼンプションだろうということで、私たちも反対ありきではなくて、労働時間についてどうなるのかというのをちゃんととらえてみようということで、まず一つは、アメリカへ調査団を出しまして、アメリカを調査してきました。それとホワイトカラーイグゼンプションをどう考えるのかというのを構成組織とかなり意見交換を行いました。反対ありきではなくて、本当に。

そうすると、例えば自動車産業の労働者を組織している組合も、ホワイトカラーイグゼンプションは要らないと。今の労働時間法制で十分だと。古賀事務局長のいる電機連合も、いろいろな職種の人がありますが、そこでも要らないということでした。

銀行や損保などの組合もあります。そういうところもだれも欲しいとは言わないです。

したがって、何回か意見交換を重ねた結果、ホワイトカラーイグゼンプションはだれも必要だと言っていない。むしろ今の企画業務型裁量労働制だとかフレックスだとか専門業務型裁量労働制だとかあるので、これで十分対応できるというのが連合としてのとりまとめだったのです。

使用者の人はよくおっしゃいますが、では、どういう人がホワイトカラーイグゼンプションを欲しいと言っているのか具体的に教えてほしいと私どもも言うのですが、具体的なイメージが出てこない。

例えば電機産業で働く人たちが必要だと言うのであれば、電機の人たちと意見交換もできたでしょう。また、損保や生保などでは、営業をやっている人も本社にいる人もだれも必要だと言わなかった。それで私たちは、これは要らないと言いましょと決めました。

労働時間については、連合の中はこれまで足並みは必ずしも一致はしませんでした。前回の企画業務裁量労働制の見直しも、少し手続を緩めて欲しい、範囲を広げて欲しいとの要望もありました。しかし、今回のホワイトカラーイグゼンプションに関しては、どの構成組織も一歩踏み込むべきだという意見が全然なくて、これは要らないという意見で全然乱れなかったのです。

そういう意味では、使用者の人たちがニーズがあると言うのとは余りにも違っていました。

福井主査 大学などもそうですが、企業でも研究組織のようなものがございまして、その研究所の연구원など、これは私立大学、国立大学とかの大学教員も似たような立場ですが、ある研究なり実験なりに携わるのに何時から何時までというのは実際には余り意味がなくて、要はパフォーマンスとして論文を書くとか、実験の成果を挙げるというところに非常に重きがある職種もあるようにも思うのですが。

長谷川総合局長 それは専門業務型裁量労働制で対応できるのではないですか。

福井主査 勿論、裁量労働でもいいですけども、その時間規制がそもそもないとしてしまうというのはどうですか。

長谷川総合局長 時間規制を外すと、アメリカで働いている人たちと日本の違いだと思いますけれども、本当に時間規制を全部取り払っていいのか。労働基準法で管理監督者以上は時間規制を受けていないわけで、それ以外にも一つのハコをつくる必要があるのだろうかという議論がありまして、要らないだろうと。専門業務型裁量労働制を使えば、研究職は対応できるでしょう。裁量労働制であれば、みなし労働時間に不服があれば、お互いに労使でもう一回交渉するという余地も残されているので、それで十分事足りるのではないか。やはり週40時間という方が、お互いに働き過ぎには気をつけましょとなるのではないかということで組合としてまとめました。

古賀連合事務局長 福井先生、私はいないとは言いませんよ。しかし、そんな人たちが本当にたくさんいるのかというと、それは、私は労働時間規制を外すというよりも、例えば企業の人事制度とか処遇制度とか、そういうところにも関わってくるでしょうし、今、

長谷川が言うように、企画業務型裁量労働で十分にいけるとというのが本当の声なのです。

私はやはり先ほど来繰り返しますように、長時間労働が恒常的に続いている現場や、働く場というものを敏感に感じて、時間外規制が外れたということは、本当に大変なことになると感じた人間が多いからだと思います。

これがもし、例えば今の日本の現場というのがこんな長時間労働でなかったら、また違った論議が片一方から出てくる可能性があったと思います。

福井主査 今日お示しいただいた労働時間の統計などでも、日本の労働時間が極端に長いということはよくわかりますが、この一番の原因というのはどうの辺りにあるとごらんになられていますか。

古賀連合事務局長 どんどん非典型の短時間に回して、そして、企業の先ほど言った効率化を求め、効率化を求める最先鋒が人件費の削減みたいなことに行き、しかし、まさにアウトプットを出さなければならないということで、働く側にとってのプレッシャーは大きくかかり、そのことが長時間労働につながっているということの構図だと思います。

長谷川総合局長 厚生労働省が労働時間制度を検討する研究会においてヒアリングをしました。私も、本当に前向きに労働時間を考えようと思っておりまして、現場をよく知っている人たちを3人出しました。そのときに言ったのは、納期だと言っていました。納期に追われるそうです。納期が決まっているもので、そこに向けてどっと進む。そうすると、めちゃくちゃになると言っていました。納期のサイクルが非常に短くなっているで、それが大きな要因だということでした。

それと決定的には、今、事務局長が言ったように、正規の社員が少なくなり、一人にかかってくる仕事が非常に多くなるのだということです。これはすさまじいと言っていました。

福井主査 集中するということですか。

長谷川総合局長 仕事のできる人のところにみんな仕事に来てしまって、それはすさまじい現象だと。

福井主査 5ページの統計は正規の方の統計でございますか。非正規は除いているのでしょうかね。

古賀連合事務局長 そうです。

福井主査 週当たり50時間以上働く労働者が28%いる。

長谷川総合局長 統計は全労働者ベースです。この統計は正規・非正規を分けていません。

古賀連合事務局長 それと労働時間ということからすれば、30歳代の男性では、週60時間以上働く人が4人に1人となっています。週60時間ということは、毎日毎日9時、10時です。その辺に負荷がかかってきている状況です。

福井主査 正規の雇用者の比率が諸外国よりも低くて、正規の雇用者にかなり労働時間のしわ寄せが来ているという構図だとごらんになられているのですか。

長谷川総合局長 この間、労働政策審議会の労働力需給制度部会では海外における労働者派遣制度のヒアリングを行い、アメリカ、フランス、ドイツ、イギリスについて伺ったのですが、日本では派遣労働者が外国に比べて急激に増えていると感じました。

福井主査 特に多いのですか。

長谷川総合局長 国ごとにデンマークはどうだ、オランダはどうかと言われると、わかりません。単純には比べられないと思いますが。

福井主査 ときどき聞く見解で、我々もある程度理由がある部分があるかもしれないと思うのは、正規の方は解雇権濫用法理で非常に解雇の規制が厳しくて、万が一もめたときのことを考えると、企業は余り正規を増やしたくなくて、その分が有期雇用に行き、更に派遣に行き、パートに行きという、言わば強い労働者保護を受けている人たちを雇うことを手控えさせる行動を生んで、だんだんかえて弱い類型にシフトしているのではないか。こういう見方も説得力を一定程度持つようにも思うんですが、その辺りはどういうふうにごらんになりますか。

古賀連合事務局長 まず認識として、日本の今の法律の中には解雇規制はほとんどありませんでした。また、整理解雇の四要件も、もともとは日本企業が発展をしていく過程での一つの慣行なのではないでしょうか。労使の慣行と言うのか、企業の経営の理念というのか、それで終身雇用とかいう名前が生まれているわけですけども。

福井主査 最高裁判例がかなり占めている。

古賀連合事務局長 しかし、4要件というのは当然のこととして、人間の尊厳とか労働の尊厳とかを考えれば当然のことで、むしろ組合があり、組合がそういうことにタッチしていることは、労使の知恵として、会社がそうなったときには、十分協議をしながら、例えば何とかできないか。どうにもできないときには、例えば希望退職を募ろうとか、その前に労働条件を下げようとか、そういうことで対応してきているわけです。

日本の社会の今の処遇状況というのは、これもいいことか悪いことかというのは、議論する必要がありますけれども、企業内の秩序を持って、みんなに納得性を与えてきた。したがって、アメリカのごとく職種や職務によって賃金や処遇が横断的形成されていない。そうすべきだという議論もありますが、ここは違う議論として。

それはあくまでも私は慣行とか知恵でしのいできたということになっていくと思います。その議論も私らが深掘りしないといけないですね。

おっしゃるように、経営者はそう言いますよ。コストの安いところにやる。しかし、コストの安いパート、派遣ということ自身が我々はおかしい。一緒のような仕事をしていて、雇用形態が違うだけでこんなに差がつくというのは、一定のバランスがあるでしょう。それがオランダとかデンマークとか辺りはすべて短時間正社員的なことでやっているわけです。

福井主査 ちょっと違う論点として、例えば派遣の場合の3年経過後の雇用申込み義務とか、有期の雇止めについての一部の判例などで、例えば雇止めですと、一定回数を繰り

返した場合や一定年数を経過した場合に、雇止めができなくなるという下級審判決がございます。これもよく聞く議論では、そういう基準が、今度の労働契約法案の審議の途上にもあったわけですが、一定の回数とか年数を決めると、その回数や年数に至る前にかえって雇止めを頻発するのではないか。あるいは3年の派遣労働の後の正規雇用申込み義務についても、3年経つ前にむしろ有期雇用の打ち切りが頻発するのではないかという議論も聞きますが、その辺についてはいかがお考えでございますか。

長谷川総合局長 まず有期雇用についてよく言及されるのが、東芝柳町工場事件ですが、その後今から3年くらい前に、19回更新して20回目で雇止めをしたケースがありました。そのケースでは労働者が負けましたね。雇止めにしても解雇にしてもそうですけれども、それなりの合理的な理由とか社会的相当性は必ず必要とされます。だから、相当性だとか合理性というのは、おそらく社会や経済の状況によって、動くのではないかと思います。さっき言いましたように、日本の企業も労働力が過剰のときは合理化をやるじゃないですか。電機だって自動車だって、どこだって合理化をやるわけで、その社会的相当性とか合理性を認めるというのはかなりあると思います。必ずしも労働者保護のみの視点では私はないと思う。19回更新して20回目のときに負けたという話だって、普通19回も更新して、19年も雇っていたのだったら、そのまま雇えばいいじゃないかなと、私などは思ってしまっても、裁判ではそうはならなかった。その企業の置かれている状況の中で判断したと思います。

企業の人たちが言うほど雇止めに対する判例がきついか、解雇に対する要件がきついかとは思っていません。むしろ日本は労使慣行の中で企業経営がきついときには、知恵を出し合って合理化をやろうと。その合理化のやり方が、恐らくヨーロッパの人とかアメリカの人なら理解できないと思います。なぜ労使と一緒に、希望退職を募ってみたりとか、いろんな関連会社に出向させてみたりとか、配置転換をさせたりとか、その工夫の余りにも多さに、おそらくヨーロッパの組合などはびっくりするみたいです。

そういう中での判例法理が解雇権濫用法理であったと思っています。

福井主査 派遣の3年の法律が明文化されて、使用者側の団体の方にお聞きしたのですが、意識して3年前に打ち切るようにしている企業が多いということをおっしゃっていたのですが。

長谷川総合局長 連合傘下の労働組合の中には、常用型派遣の組合もあって、そこでは雇用申し込み義務は引き抜きと同じになってしまうので、そこは連合として検討してほしいと言われています。派遣の場合、今、先生が言われた常用派遣のところと、登録型のところというのは、一緒には考えない方がいい。分けて考えることが必要です。

登録型派遣のところは、やはり何年も雇ったら、その会社が雇うということは必要なのではないかと思います。

福井主査 趣旨はよくわかりますが、ひょっとしたら発生しているかもしれない副作用みたいな、義務づけるとかえって手前での雇用打ち切りが生じたり、そのところをもし

やるとかえって労働者がかわいそうな目に会うかもしれないなという観点もあり得るよう
に思いました。実態としてそういうことがあるのでしょうか。

長谷川総合局長 実際にそういう派遣で働く人たちが、今3年経ったから雇えともめて
いるところも幾つかありますけれども、でも現実には、非正規の製造業などで働いている人
たちの移動の方がもっと早いのではないのでしょうか。もっと処遇などの高いところ、高い
ところと移動していつているのではないのでしょうか。

福井主査 中にはその派遣で、その企業に4年目、5年目辺りまでいるのを気に入っ
ていて、よその企業で働くか、あるいは仕事をなくすよりは気に入っているとします。で
できれば正社員になりたいと思っているけれども、正規社員になろうとすると、使用者は派
遣ならいいけれども、正社員としてははまだ余裕がないという微妙なゾーンにいる方の場
合は、打ち切られない方が、労働者も有利だし、使用者にとっても有利、というケースに
なり得るようにも思えます。

そういう方が無理やりに3年経つ前に打ち切りだということがあると、ちょっと気の毒
ではないかとも思うのですが。

長谷川総合局長 最初から期間の定めのない雇用で直接雇ったらどうですかと、私など
は思ってしまいます。ただ、有期で3年も雇っている、働いてもらっている人だったら、
すごくマッチングしているから3年も働いてもらっているわけで、いやだったら使わない
と思うのです。それだったら自分のところの正社員にして育てたらどうなのか。何でそれ
をしないかむしろ逆にお聞きしたいです。

福井主査 微妙な差があると考える企業がいるのかということなのでしょうね。

古賀連合事務局長 基本的な考え方です。我々は期間の定めのない雇用を軸とすべきだ
というのが基本的なスタンスですから、現象からすればそうなる。

龍井総合局長 実は数年前に同じ議論をここでやらせていただきまして、私は今でも覚
えていますけれども、あのときは福井さんと八代さんが派遣労働者の職業選択の自由と言
われて、派遣労働者というのは、今いみじくも言われたように、正社員と派遣労働者とい
う働き方が固定としてあるという前提は、私はおかしいと思って、ちょうどあのころに小
島さんが司会された派遣の国際会議があって、そのときの業界の方が共通して使っていた
のがブリッジという言葉です。だから、派遣というのはあくまで日本で言うと、紹介予定
派遣的な意味合いで、あくまでもブリッジにすぎないと。ここで固定するということは考
えていない。だから、ILO181号条約が紹介とセットである。ではハローワーク労働者
と言うのか。どこから紹介されてのかということ、何かルートを労働者として位置づけて
しまうというのは、基本的に感覚にずれを感じます。

和田専門委員 派遣に限ったことではないですけれども、最初におっしゃった産業構造
の変化とか、景気の変動とかがあるわけで、そうすると、よしあしは別にして、企業の中
で抱えられる労働者数には変化がある。そうすると、こう言っては悪いけれども、パッ
ァになってくれる層がないと、企業も国営企業ではないわけだから、成り立っていかない

です。そのときに、仮に正社員とそうじゃない人を分けるとすると、正社員はそういう変動があっても抱えていられる人、他方、波が来たときは来てもらえ、波が引いたときは、申し訳ないけれども、辞めてもらえる人。どう工夫するかは別として、そういう2種類の労働者のいる体制というのは、何かお互いに工夫してつくらざるを得ないのではないかと思います、その辺はどうお考えですか。

長谷川総合局長 もともとありました。そういう人たちがいないとは言いません。しかし、私はこの10年でふくれ過ぎたと思います。3割というのは多すぎます。統計で3割ということは、自分の会社を見たときかなりいるということです。その量として多くなった原因の中には、派遣法の改正があったと思います。だから、派遣法をもう一回見直して、もともと1985年につくった派遣法の趣旨をきっちりすることが重要です。しかし、そもそも日本の企業にはそういう人たちも約1割はいたわけです。それは先生が言ったように、私は工夫で、労使で今までいっぱい工夫して、私なども随分合理化に協力してきましたけれども、できると思います。

和田専門委員 例えば派遣について言えば、大阪大学の小嶋先生に伺ったことですが、派遣でもっぱら金を稼ごうという派遣会社は困るけれども、派遣会社に在籍しつつ派遣労働者としてスキルアップしていけるような、必ずしも正社員とならなくてもやっっていけるような体制ができるのであれば、それはそれで1つの行き方ではないですか。

龍井総合局長 常用ですか。

和田専門委員 多分常用でしょうね。職種によりますね。

龍井総合局長 そうというのはあり得ますよ。否定していない。

和田専門委員 企業がおそれるのは、私もときどき話を聞いたりするのですが、正社員として入ってもらおうと、固定的なコストになってしまうので、将来が見えない時代に、それはなかなか踏み切れない、というところがどうも大きいような気がします。

龍井総合局長 1点だけ申し上げたいのは、結局日本は初任給から始めるわけです。半人前から始まって、一人前になる。スキルも生計費も。今言われたのは、ジョブ型になっていって、資格を取ろうが、大学を出ようが何でもいいですけども、皆さんがそうおっしゃるイメージのときに、勤続ゼロ年であるところに行く人というのはイメージが湧きますか。問題はそこです。それがあつシステムが、それはスウェーデン型のように国でやってもいいし、ドイツ型のマイスターでもいいし、アメリカみたいに資格でやってもいいし、いずれにしろ勤続ゼロ年で、ここからスタートしますという人が、今はSEなどでも若干いるけれども、途中で終わってしまうじゃないですか。

そういう人たちが出てくる、企業の在り方ではなくて、社会の在り方としてのイメージができるのであればお互いに議論できると思います。今は正社員とおっしゃるのだから、20万からスタートするわけじゃないですか。中で、OJTでスキルアップしてやっ一人前になっていって、一人前になった人は次に派遣に行けます。今は一人前に行けないわけです。そのスキームを、今までは終身かどうかは別にして、企業内のOJTでやってきま

した。それを組み替えるのであれば、どういう仕組みで半人前を一人前に、だれの責任とだれのコストでやるんですかという対案がないと、一企業の中の正社員とバッファというのでは、人材は絶対育っていきません。

古賀連合事務局長 企業は当然のことながら、企業経営だけを考えた場合にやってきた。そのことだけ追及して本当にいいのかという警鐘を企業経営者に鳴らしたいわけです。

正規とかいう言葉も余り好きじゃないですけども、片一方で均等処遇的なことを考えないと、土台おかしいですよ。一緒の働きをしているのにこんなに差がある。それとやはり企業経営ということの焦点をどこに置くのか。短期の利益に置くのか。中長期に置くのか。そんな甘いことを言っている時代ではないぞと言われるかも知れませんが、あなたはいつ首になるかわかりませんよ。私のところは、長期勤続は一切やめているんですと言われて、その人がモチベーションを上げて働きますか。ものすごく極論ですが、そのバランスをどう取っていくかということかと思えます。

常にバッファの人間がいて、そこで雇用のバッファをつくらなければ企業がもたないとか、コストで設定に勝てないとか、私は企業経営というのは、そのようなものでしょうか。片一方ではそう思います。

福井主査 対極的なところにアメリカや最近のイギリスのような解雇なり雇用なりについてかなりフリーな国があるわけです。ああいった国のモデルというのは、仮に日本に採用できるのかどうか。何か当てはめる余地があるのかどうかという点はどういうふうにお考えになりますか。

龍井総合局長 ちょっと誤解があると思っていますのは、もともと長期雇用というのは法律ではなくて、組合の要求ではなくて、移動していたのが当たり前だった時代に、御承知のように企業がインセンティブで引きとめにかかったわけです。引きとめにかかって、我が社スキルを要請したわけです。そのときに勿論、さっき長谷川さんが言った積み上げの中でルールというのはできてきますけれども、もともとの企業経営でやったのは、自分がやりたいからつくったわけです。その在り方、雇用システムでベースにしないと、法律の在り方でAパターン、Bパターンというのはちょっと間違えるのではないかなという危惧があります。

福井主査 おそらく日本の企業でも勿論、最初は安く抑えて、だんだん年功序列で高くなって、収支は生涯で取るというシステムが1つの典型で、今も根強いと思いますが、最近やや変わってきているという経済社会情勢の変化がございますね。

変わったのに応じて、熟練をどこでするかという論点もあり、それはアメリカなどでも同じ問題があるのですが、聞いているところでは、比較的製造業のブルーカラーなどは終身雇用・年功序列に近い形態が事実上普及している。そうでないホワイトカラー、企画業務では、かなりすぐ首を切られるけれども、すぐ転職ができるという状況です。

そういうモデルの導入余地についてはいかがですか。

龍井総合局長 最後は企業を超えて、厳密にディスクリプションまでいなくても、電

機のこういう業界だったら、こういうスキルだったら移動してもこんなものかと。さっきバッファとおっしゃったのは関係があって、同じバッファであっても、在勤で移動する場合と、あるスキルで移動できると両方あるわけです。ここのルールが残念ながらはっきり言ってありません。中小の製造業では下町を移動する場合には親方の目利きで大体こんなものだと下がることはない。それが今おっしゃったホワイトカラーというときに、そのスキルが、そういう汎用性が、厚生労働省もいろいろ実験はしてきたけれども、やはりできていないわけです。

2つ考え方があって、欧米的なジョブを何としても目指すと考えるのか。もうちょっとファジーな大括りなジョブみたいところで、それこそ業界が何かで考えていくようにさせるのか。おっしゃったようにそのインフラがないと、そのシステムだけでは難しいです。

古賀連合事務局長 社会的、横断的労働力価値の処遇、これは、日本はなかなか根付いて来なかった。企業内の賃金秩序とか企業内の人事処遇秩序で納得性を保っていた。一部職種、例えば看護師さんとか、そういう人は社会横断的な処遇になっているわけです。それがどこまで広げられるのか、そのことが本当に日本の社会にとって、私は個人的にはそっち派です。もっと社会横断的なアメリカのように細かくじゃなくて、ブロードバンドでもいいから、大括りな、横断的な賃金秩序というのはつくるべきじゃないか。そういう中で企業を移動するようなことがあっても、彼にとっては企業内の秩序ではなくて、仕事というものについていく処遇で移動ができるということをやすべきではないかという、個人的にはそっち派ですけれども、社会の風土とか日本社会の在り方、企業の今持っている特性で、なかなかそれが進まないというのが現状ではないでしょうか。そういうのが進んでいけば、極端なことを言えば今、福井先生がおっしゃったように出入り自由みたいな職種が生まれ拡大する可能性は持っています。

福井主査 多分大勢はそんなに変わらないと思います。ただ、そのルールの問題としては、これまでの伝統的、支配的だった雇用秩序なり雇用慣行を特に推奨するというよりは、その例外に位置づけられても構わないという業種、業態や企業規模、あるいは労働者について、別の選択をしたときに法律なり判例なりもそれを応援し得るような多様性を仕組みの中にインプットする余地はあるのではないかとともに思います。

龍井総合局長 やはりセット販売です。これはよくてこっちだけやるというのはできません。

長谷川総合局長 この間、各企業の企業の30代後半くらいの若手の人たちとの勉強会があったのですが、やはり先生みたいにおっしゃるのです。もっと労働市場を流動化させて、移動できないかと言うので、私は「あなた、会社を辞めてみたらどうですか」と言いました。まず会社を辞めて、自分でどこか仕事を探して、やはり私は幸せだったわと思えるかどうか。それぞれの会社でものすごく期待されているあなたたちだから、まず自分で辞めてみて、今よりもっと条件のいいところに行って、自分は幸せだったというのだったら、是非教えてほしい。そうすればみんなもっと移動しますよと言ったら、みんな黙ってしま

った。

福井主査 転職市場が小さいですからね。実際上は移動の自由はなかなかないですね。

長谷川総合局長 そういうのは自分でやってみてから言ってくださいよと言いました。

例えば研究者は移動しますね。西の方にいて東京の方に来たり、と。あと弁護士の方もする。看護師は1つの病院に3年くらいいると、いやになって別な病院に移動する方が多いようです。

福井主査 何でいやになるのですか。

長谷川総合局長 よくわかりません。看護師はとにかく定着しない。その病院で婦長さんだけは唯一20年選手で、あとはもう3年くらいでどんどん移動すると言われています。あとの職種では余り移動するというのはいったことではない。

だから、大手の企業で優秀なところの中堅社員が移動するかどうかですね。

福井主査 最近少しずつ増えてはいるようです。でも、まだまだ少ないです。

古賀連合事務局長 大きい企業も新規採用だけでなく、通年採用、途中採用みたいなことを取り入れている企業は多いですね。勿論、新卒だったからという人もいるでしょうけれども、そういう人もいますでしょう。

和田専門委員 ワークシェアリングの話がちょっと出ましたけれど、正社員の労働条件をある程度下げるといっても含んでのお話と伺っているのですか。「均衡」といったときに、どのように均衡を図るのかとも絡むけれども、その辺はいかがですか。

龍井総合局長 この議論は3年前に大議論を日本経団連といたしまして、2つ分けなくちゃいけないのは、おっしゃっているワークシェアリングの意味が、企業の中の雇用調整を横文字に変えている場合もあるわけです。単なる雇用調整を。そうではなくて、私たちが日本経団連とやろうとしたのは、社会的なワークシェアリングです。社会の働き過ぎの人と、仕事に就けない人をどうしようとか、政策的にやろうと言ったのが連合レベルのワークシェアリングです。そのときの発想は、わかりやすく言うと政府も金を出せということです。つまり、それは労働だけではない、使用者だけでもない、社会全体のいびつなものを直しましょうというので、そこはフランスでいったら社会保険適用の除外とか、社会がどこか負担しましょうという議論があったのは1つです。これはワークシェアリングの議論に欠かせない論点だと思っています。

質問に戻ると、それはケース・バイ・ケースです。ですから、1つは納得です。

もう一つは、古賀事務局長が言ったような時間当たりは下げない。だから、総収入は下がることはあり得るかもしれないけれども、時間当たりは下げないよねというレベルが幾つかあります。だけれども、頭からそれはしないよという議論ではもともとできないですから、何がしか痛みがある。ただ、労働者だけ痛みがあって企業は儲かっているのは困ってしまうので、それは適当な分担の在り方はあるでしょう。

福井主査 どうもありがとうございました。本日は大変貴重な機会だったと思います。また折りに触れいろいろと意見交換をさせていただきたいと思います。

古賀連合事務局長 またよろしく申し上げます。どうもありがとうございました。

(以上)