

第6回 人材ワーキング・グループ 議事録

1. 日時：平成28年12月20日（火）13:30～15:08

2. 場所：中央合同庁舎第4号館12階1208特別会議室

3. 出席者：

（委員）安念潤司（座長）、八代尚宏（座長代理）、大田弘子（議長）、飯田泰之、
長谷川幸洋

（政府）松本内閣府副大臣

（事務局）刀禰規制改革推進室次長、佐藤参事官

（全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟）松井常任中央執行委員

（株式会社日本総合研究所）山田調査部長

4. 議題：

（開会）

1. 転職に関するヒアリング

（全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟）

2. ジョブ型正社員の雇用ルールの確立に関するヒアリング

（日本総合研究所 山田調査部長）

（閉会）

5. 議事概要：

○佐藤参事官 それでは、時間になりましたので、第6回「規制改革推進会議 人材ワーキング・グループ」を開催いたします。

本日の議題は、「転職に関するヒアリング」及び「ジョブ型正社員の雇用ルールの確立に関するヒアリング」です。また、本日は、松本副大臣、大田議長に御出席をいただいております。

ここからの進行は、安念先生、どうぞよろしく願いいたします。

○安念座長 どうもありがとうございます。副大臣、議長、どうもありがとうございます。

それでは、早速、議題1の「転職に関するヒアリング」に入りたいと思います。

本件は、本年11月18日に開催いたしました当ワーキング第4回の会議以降、関係団体などから転職をキーワードに幅広くヒアリングを行ってきているものです。また、今回もヒアリングも依頼するに当たりましては、①入社後半年間は法定の年休が付与されない現行の仕組み、②法定の年休を20日付与されるまで入社後6年半かかる現行の仕組み、③入社後半年間は子の看護休暇・介護休暇を取得できない旨を労使協定で定めることが可能な現行の仕組みに関する見解も含めて御説明していただくようお願いしております。

それでは、資料1に基づきまして、全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟（UA

ゼンセン)さんの松井常任中央執行委員から御説明をいただきたいと存じます。どうぞよろしく願いいたします。

○松井常任中央執行委員 御紹介いただきました松井です。どうぞよろしく願いいたします。本日は、このような機会をいただきまして、ありがとうございます。

それでは、時間もございませんので、早速御説明させていただきたいと思います。今、座長からお話があったように、「転職して不利にならない仕組みづくり」ということでございますが、転職して不利にならないということであれば、賃金ですとか退職金の自己都合・会社都合の問題等が大きな問題かと思っておりますが、今回、特に休暇制度、有給休暇等についてということでしたので、その部分について意見を述べさせていただければと思っております。

1枚おめくりいただきまして、2ページに私どもの組織の概要が記載されております。

UAゼンセンと申しますが、2012年11月に旧UIゼンセン同盟とサービス・流通連合が統合してスタートしたということございまして、それぞれの組織の前身についても歴史がございまして、旧UIゼンセンの方は主に繊維・流通ということで、サービス・流通連合の方が百貨店を中心とした労働組合でしたが、これが1つになったということで、日本の流通業・小売業の労働組合としては単一の組織になったということございまして。

組織現勢でございますが、そういったこともありまして、現在、164万人の組合員ということでございまして、うち短時間組合員、パートタイマーさん等が92万人ということで、56%がそういった組合員で占められている組織であるということございまして。

下段に連合の状況を記載しておりますが、連合の中では一番大きな産業別労働組合になっているということございまして。

続きまして、3ページに移っていただきまして、本題の年次有給休暇の勤続要件についてでございます。

これにつきまして、まず、旧組織のゼンセン同盟の時代に、1991年に労働時間短縮闘争を行ってまいりました。ちょうどこのときは、政府も挙げて、日本が1,800時間を目指すということで取り組んでいた時期でございますが、その当時の要求案としましては、当時は法律上、勤続1年からということございましたから、最低付与日数20日とし、勤続2年以上については、1日ずつ加算し、新規付与日数の限度は30日とする。1年未満の者についても、上記にスライドして引き上げるという内容でございました。当時、一部の組合で、初年度10日を超える、15日が最高でしたが、新規付与日数を獲得しているということでございます。

現在のUAゼンセンの考え方でございまして、勤続6か月で20日付与を目指し、当面は15日以上を目指すという考えでございまして、勤続要件や勤続に伴う日数加算については、特に具体的な考え方は示していないところでございます。

ただ、私どもの調査で把握しておりますところによりますと、中段に表を記載してございますが、年休の付与時期と付与日数ということで申しますと、入社と同時に付与してい

る組合が75組合、2日～3か月未満というところが23組合、3か月～6か月未満のところが49組合ということで、回答440組合ということですので、私どもの組織の全体像を表しているものではないのですが、回答した組合の中では3割程度が6か月未満に付与しているということでございます。

また、付与日数につきましても、表の一番下の行ですが、入社と同時に10日以上付与しているところが75組合中59組合ということでございますので、事実上、6か月を前倒して付与しているという実態も、既にそれなりの企業で導入されているということでございます。

これにつきましては、個々の事情があるということでございます。1つは、年休の管理の関係から付与の時期が6か月でスタートして、翌年また4月に付与するとか、従業員全体でばらばらになるのは管理上、難しいということもあって、入社と同時に付与ということもあると聞いておりますし、また、3か月というのは、いわゆる試用期間が終わった時期ということで、その時期に付与するという考え方もあると聞いております。

以上が実態でございます。

最後に、ILOの有給休暇の条約を示しておりますが、ILOの条約ですと、日本は未批准ですが、1年の勤務につき3労働週を下回ってはならない。分割する場合も最低連続2労働週。有給休暇を受ける資格取得のための最低勤務期間は6か月を超えてはならないという記載がございます。私どもも、年次有給休暇につきましては、この最低3労働週と申しますか、まとまった日数をそもそも取得するというのが年次有給休暇の趣旨でございますから、初年度にまとまった日数を、今、20日、当面15日ということでございますが、それを目指すことを第1に考えておまして、その後、勤続に応じて、どのように日数を増やしていくのかということについては、今は考え方は示していないところでございます。

以上が有給休暇の観点でございます。

続きまして、4ページに育児・介護休業、休暇等の勤続要件ということで、今回、特に看護休暇・介護休暇制度について、労使協定で6か月未満に満たない労働者は除外できるという内容について意見ということでございましたが、育児・介護休業法に定める適用除外等に関しては、その他にも育児・介護休業自体も1年に満たない労働者は適用除外できるとか。あと、有期雇用労働者の取得要件に、そもそも1年以上、引き続き雇用されていなくてはならないということもございまして、勤続で制限しているところは、この表に記載されているような形で、幾つかのものがあるということでございます。

一方、※に記載していますが、労働基準法で定める産前6週とか産後8週、若しくは時間外・深夜業の禁止ですとか育児時間等については、勤続要件は付されていないところでございます。

UAゼンセンとしましては、特段具体的に示してはいないのですが、基本的には勤続により適用除外するという考え方はとっておらず、育児・介護休業でございましたら、私どもの考えとしては2歳未満の子ということにしておりますが、要件に該当するものであれば、

勤続要件・勤続にかかわらず取得できるようにすべきだという考え方をとっております。

特に、この有期雇用者の育児・介護休業で1年以上引き続き雇用されているという条件があるわけですが、これについては、加盟組合、先ほど言った短時間組合員の方が多し組合からも、何とかできないのかと。育児・介護休業の給付金については、雇用保険の方から支給されていますから、こちらの方は特に勤続要件ということではなくて、その雇用保険が支払った期間が一定数あれば、給付金は出るという仕組みになってございますし、勤続で単純に要件を決めるのではなくて、もう少しほかの方法が考えられないのかということで、要望等もしているというところでございます。

特に、子の看護休暇・介護休暇の観点で申しますと、先ほどの有給休暇は確かに勤続6か月の要件がございますが、有給の休暇と無給の休暇というのは扱いが異なってしかるべきだと考えておまして、確かに有給休暇の方は勤続要件等を付すということも、有給で休むということを考えればやむなしというところもあるかもしれませんが、看護休暇・介護休暇については、有給・無給については労使の取決めということでございますし、無給の休暇ということであれば、その要件に該当すれば、休暇を取らせたとしても何の問題もないですし、労働者の仕事と家庭の両立の側面からも望ましいのではないかと考えているところでございます。

以上でございます。

○安念座長 どうもありがとうございました。

それでは、どなたからでもどうぞ、御質問なり御指摘なりいただきたいと存じます。

飯田先生、どうぞ。

○飯田委員 この分野の国際比較上の知識がないので、ちょっと質問として伺いたいのですが、ILOの1970年の有給休暇条約は、批准状況と言いますか、批准国というのがどのぐらいの範囲に広がっているのか。特に新興国にとっては、かなりハードルが高いものかと思っておりますので、そういった国際比較の観点と。

もう一つ、育児・介護休業に関してですけれども、これを今後、例えば組合側の要求として、目先の要求ではなく、長期的な要求として、どういうものにしていきたいのか等の希望がありましたら、これは組合としてのというよりは、多少個人的であっても、展望みたいなものがありましたら、伺えればと思います。

○安念座長 いかがでございましょうか。

○松井常任中央執行委員 ありがとうございます。

批准状況につきましては、私も手元にないので、何とも答えようがないのですが、欧米、ヨーロッパを中心に、有給休暇の取得日数というものは、ドイツでも4週間とか、そういう水準に達している。確かに新興国でどうなっているかというのは、ちょっと確認してみないと分からないところでございますので、御容赦いただきたいと思っております。

それから、育児・介護の休業について、考え方ということでございますが、育児・介護休業自体につきましては、先ほど申しましたが、私どもとしては2歳までという考えを持

っているということと、介護につきましても、1年間は休業できるようにするという考えを持っておりますし、例えば介護の短時間勤務につきましても、今、1年でしたか、確か制限がございますが、こういうものは介護が必要だという所定の条件を満たせば、短時間勤務を与えるというのは特段問題ないのではないかと考えております。

その際、賃金保障が問題になるということですが、そこについては、個別の労使で知恵を出し合って、どの程度賃金を払うのか。無給でも構わないと思うのですが、権利として必要があったときに休めるというか、仕事を外れることができる体制をつくるというのが重要ではないかと考えているところでございます。

○安念座長 どうもありがとうございました。

ほかにいかがでございますか。

どうぞ、長谷川さん。

○長谷川委員 今回の関連ですけれども、日本が批准していない理由、お聞きしてもあれかもしれないけれども、分かる範囲で。

○松井常任中央執行委員 日本が批准していない理由というのは、具体的には分からないのですが、全般的にILO条約の批准数が少ないというのが日本の状況だと考えております。特に労働時間に関する条約については、ほとんど批准されていないと考えております。

○安念座長 ほかにいかがですか。

どうぞ。

○大田議長 ありがとうございます。

今、新入社員と言っても、若くて元気な人だけではなくて、中途での転職も多いですから、何かのときに休めるというのは労働者の権利だろうと思います。今のお話ですと、新入社員への有給休暇は、UAゼンセンではかなりの組合が自ら用意しておられるということなのですが、組合のない企業もたくさんありますので、何らかボトムラインを設けることはできないかと思えます。しかし、これは罰則も伴う規定ですから、余り厳しいものは良くない、と。そのお考えとしては、まずは無給で提供してはどうかということでしょうか。それと、育児・介護休暇についても、まずは無給で1年以内であっても取れるようにしてはどうかというお考えだと受け止めればよろしいでしょうか。

○松井常任中央執行委員 ありがとうございます。

後半の育児・介護等の休暇については、まずは無給でという考え方でよいのではないかと考えております。それは、そういう必要があって休むということですので、そこは有給・無給を問わず、まずは休める権利を確保するということが大事だと考えております。

ただ、有給休暇の方につきましては、本来的に考え方としては、1年間勤務する中で、2週間とか3週間、まとまった日数を仕事から離れた時間をつくらうということですので、何か具体的な必要性があって休むというものでもないと考えておりますので、そういう意味で有給休暇を最初は無給でというのは、そこまでの考えは持っておらず、例えば考え方としてあり得るのは、具体的な勤続要件ではなくて、見込みですね。勤続1年を勤めるこ

とが見込まれているのであれば、その中で1年間に有給休暇を付与するという事はあり得るのではないかと考えております。

○安念座長 なるほど。

いかがでございますか。

八代さん。

○八代座長代理 まず、UAゼンセンは労働組合の中では極めてパートタイマーの組織率が高いわけですが、この要因としては、年功カーブがほかの産業よりはるかに低いので、パート社員と正社員の間に大きな賃金差がないから、パートの人にとって加盟しやすいという仮説が成り立つかどうかというのを、この機会に教えていただければと思います。

もう一つは、介護休業を1年間要求されるということですが、制度の考え方は、育児休業は労働者が自ら子供を育てるという考え方なので、1年半とか2年というのが必要である。しかし、介護の場合は、子育てと違って切りがないわけですから、長期にわたって休まれると、企業としては困る。だから、しかるべき介護施設とか、あるいは在宅であれば、ケアの人員を確保するための期間として、3か月の期間を設けている。つまり同じ休業であっても、その意味が全く違う。もちろん介護施設を見付けるのでも3か月では足りないということかもしれませんが、どちらの意味で考えておられるのか、お聞きしたいと思います。

以上です。

○安念座長 いかがでございますしょう。

○松井常任中央執行委員 ありがとうございます。

私どもの組織がパートタイマーさんの割合が高い理由は、2ページで見いただきますと、組織現勢で大きく製造産業部門と流通部門と総合サービス部門という3つの部門に分けて運営しているわけですが、特に短時間組合員が多いのは流通部門ということになっておりまして、流通業の方で90年代以降、かなりパートタイマーさんの割合が増えてきた。

企業当たりで申しますと、従業員のうちの8割ぐらいがパートタイマーさんという企業も増えてきた中で、労働組合として、時間外・休日労働協定を結ぶのにも、過半数の組合員を確保しなくては要件を満たさないという事情もございますし、労働組合として、事業所当たり過半数を組織していないというのは、組織として機能が十分に発揮できないのではないかとこのところが原点にありまして、組織の拡大をしてきた。

一方、企業側も、パートタイマーさんを基幹的な業務につけて活用していこうという流れもございましたので、それがうまくマッチして、結果として、こういう形が進んできたということで、賃金につきましては、いわゆる正社員とパートタイマーさんはまだまだ開きがあるというのが実態だと思っております。

それから、介護休業1年ということですが、こちらの方について、確かに介護休業が93日というのは、本来、介護体制を整えると言いますか、介護施設や介護保険の利

用等の段取りを付けるために休業を設けているのだという趣旨は承知しておりますが、現実にもおっしゃられたように、そういうふうにはできない場合とか、1年といっても、継続ではなくて、分割して取得できるようにという考えでございまして、介護をしている期間に、折々に休業する必要がある場合も出てくるということを考えて1年という。これもなぜ1年なのかということと言われると、そこまでは余り根拠はないのですが、1年ぐらいということ考えているということでございます。

○安念座長 介護休業の1年というのは、現場の組合員さんからはかなり強い要求だと受け止めておられますか。

○松井常任中央執行委員 正直、具体的な声を多くは把握していないのですが、実際に取得されている方でそういうニーズがあるという声は聞いております。ただ、これは話が介護離職の問題になりますが、介護離職とか、介護を理由に介護休業の取得もそんなに人数は多くなくて、介護離職を防ぐような取組というものを私どもも考えているのですが、介護というのはプライバシーの問題もあったり、会社にはなかなか言わない方も多くいるようでして、実態のところは正直、まだ把握できていないところでございます。

○安念座長 ありがとうございます。

どうぞ、議長。

○大田議長 先ほどの年次有給休暇の件ですが、もちろん有給休暇というのは、ある程度の日数取れるというのは理想的ではあるのですが、勤め始めてすぐ体を壊したり、ちょっと病気になったり、育児と介護以外で家族が病気になったりということはあると思うのですね。勤め始めてすぐでも、欠勤ではなくて休む権利があつてよいのではないかと思います。そういう要望というのではないのでしょうか。

○松井常任中央執行委員 それは、もちろん我々としては、入社と同時に有給休暇、現実には付与している組合もあるわけですから、そちらの方が望ましいと思っておりますが、先ほどもおっしゃったように、法律の観点から申しますと、ちょっとハードルが高いのかなということだったのですが、今おっしゃられた病気に関しては、病気有給休暇を設けるべきではないかという考えは持っております。

日本の場合、子の看護休暇とか介護休暇はあっても、本人が病気した場合は欠勤して休むみたいな、非常にバランスが悪い法制度になっていると思っております。本人が病気の場合は、欠勤ではなく、きちんと病気有給休暇で休めるようにすべきだと思っております。もちろん、有給休暇が勤続6か月より前にきちんと付与されるということは望ましいと思っております。

○安念座長 私どもは、平たく言えば、有給休暇の付与を入社後半年から1日目にすればよいじゃないかと考えております。法律の改正を伴う話なのですが、法律の改正にはハードルがあるというのは御指摘のとおりだと思うのですが、UAゼンセンさんとして、今の私どものような前倒しというのが実現すれば、もちろんそれに越したことはないというお考えと、何となく拝聴したのですが、そんなふうにご考えてよろしゅうございますか。

○松井常任中央執行委員 もちろん、そういうことになるのであれば望ましいですが、企業側の観点から申しますと、そういう方は余りいないと思うのですが、入社して有給休暇を取って、そのまま辞めてしまうみたいなことも考えられなくはないので、その辺のことをどう考えるか。

ですから、実際、有給休暇の付与を前倒ししているところも、イメージとしては製造業の正社員というイメージで、正社員で入社したら、個人的な事情ですぐ辞めるということは基本的には想定していないので、入社と同時に付与しても大丈夫ということだと思うのですが、それをあまねく全労働者にとすると、いろいろな観点で問題がないのか、問題をどうクリアするのかということは、詰めなくてはいけないかなと思います。

○安念座長 私、率直に言って、年休で持ち逃げというか、振り逃げする社員が出る会社があるとすれば、それはその程度の会社だったのだろうなと思ってしまう。それはよいのですが、現在のUAゼンセンさんの有給休暇に関するお立場というのは、私の理解が不正確であったら正していただきたいのですけれども、満限に行くまで6年半かかるのを、それ自体は前倒ししてよいのではないかというお立場かなと思ったのですが、そういうことですか。

○松井常任中央執行委員 そうです。ですから、勤続6か月で20日付与というのがあるべき姿と考えております。

○安念座長 ほかに伺いたいことがあるのですけれども、一部では、入社後半年間は、子の看護休暇・介護休暇は取得できない旨を労使協定で定めるという仕組みは、それはそれでよいのではないかという方もいらっしゃるのですが、どうですか。そういう半年間は取れないような仕組みにしないと困る企業さんというのは、本当にあるものですか。どうお考えになりますか。

○松井常任中央執行委員 こちらについて、どのぐらい実際にこういう協定を結んでいるのかというのは、ちょっと把握できていないのであれですが、私どもの考えとしては、特に子の看護とか介護とか、正に生活上の必要に迫られて休むわけですから、それについては、逆に6か月に満たないので取れないことを理由に離職してしまうようなことが発生すれば、それは企業にとってもマイナスではないかと思しますので、きちんと取れるようにすべきではないかと思っております。

○安念座長 なるほど。

それと、もう一つ、すみません。本組合の傘下の企業さんの中にも、有給休暇の前倒しを相当やっていたところがあるということですが、さはさりながら、有給休暇の前倒しというのは相当インパクトのあることであろうから、例えばの話、有給休暇を与えないと究極的には刑罰になるので、そこは慎重でなければならないという御意見もあるようです。

それから、離職率が比較的高い、それこそ流通とか食品といったところでは、それはそれで違う御意見があるのではないかと。

それから、特に、中小企業にとっては、労務管理上のコストがかさむのではないかと
いう御指摘もあったのですが、いろいろな職種・業種あるいは規模の企業・組合を抱
えておられるUAゼンセンさんからごらんになって、今のような御指摘についてはどのよう
にお考えになりますか。

○松井常任中央執行委員 特に、私どもの観点から離職の問題で申しますと、確かに有期
雇用のパートタイマーさんの場合、もちろん企業によりますが、1年未満で3割とか半数
ぐらい入れ替わるといふところもございますので、そういった実態を踏まえたときに、勤
続要件をどう考えるかということと。

一方では、そういう方は離職して仕事をしなくなるかということ、例えばパートタイマー
さんですと、通える範囲で、このお店に勤めていたのだけれども、辞めて来ましたみたい
なことで、雇用保険的な考え方と言うと、雇用保険は継続しているような場合もあるわけ
です。確かにそういう方については、有給休暇の権利というのはあってもしかるべきでは
ないか。企業が変わっても1年間働いていることには変わらないわけですから、そういつ
たことは考えています。

○安念座長 ほか、労務管理上のコストというのはどうなのですか。

○松井常任中央執行委員 労務管理上のコストという意味では、逆に大手の企業の一つの
事例ですが、年休の付与時期がばらつくよりは、4月1日なら4月1日で全社で統一した
い。その方が管理が容易なので、入社時から付与しますみたいなのところもあるというこ
とですので、前に付与することによって労務管理上のというのは、要するに結果として有給
休暇取得日数が増えるからなのかもしれませんが、管理上というよりは、有給休暇のコス
トが増えるということなのではないかと思えます。

○安念座長 それは当然ですね。分かりました。ありがとうございます。

ほかにいかがですか。

はい。

○八代座長代理 2ページの表をもう一回見ますと、短時間の組合員の数と女性の組合員
の数がほぼパラレルで、これは基本的には男性は普通のフルタイムで、女性はパートタイ
ムと考えてよいのか、それとも男性でもパートタイムの人がかなりいるのでしょうか。

○松井常任中央執行委員 ありがとうございます。

部門によってかなり違うのですが、製造産業部門は製造業ですので、短時間組合員は少
なく、社員中心でこういう比率。流通部門の方は、女性の多くは短時間組合員の方、パー
トタイマーということになっております。ただ、最近はパートタイマーさんでも男性の組
合員がかなり増えてきておりまして、1つはパートタイマーさんの組合員の範囲を広げて
いることもございますし、60歳以降、再雇用でパートタイマーさんで働かれる方も増えて
いますので、男性も増えています。ただ、女性の多くと短時間の組合員が重なるというの
は、そのとおりでと思います。

賃金につきましては、逆に流通部門の小売業の関係の企業ですと、正社員であれば男女

で差があるところは余りなくて、雇用形態間の差があるという実態かと押さえております。
○八代座長代理 組織率のことで、もちろん組合が一生懸命パートタイムを組織するというのはどこでもそうですが、一般にパートタイムの人は余り組合に入りたがらない。つまり、組合費を払っても、それに見合うものがない。それに対して、ゼンセンではうまく短時間の人を組織化しているというのは、どこに秘訣があるのか。逆に、今の組合が抱えている一番基本的な問題を解決しておられるように思うのですけれども、その辺についてヒントをいただければと思います。

○松井常任中央執行委員 いろいろあるかと思うのですが、逆説的にいえば、パートタイマーさんは組合に入りたくないということもあるかと思いますが、その部分に社員と大きな差があるのかというと、段差があるというほどではないかと思っております。

日本の場合、企業別組合で運営していますので、会社の方もパートタイマーさんのモチベーションを上げたいというニーズもありますし、組合員になることで従業員としてというか、社員との差がないというか、一体感を出すということもございますし。あと、雇用の問題でいえば、雇用保障は、確かに店舗閉鎖等々の場合に離職ということもあるのですが、逆に私どもの方では、今、人手不足の状況もありますので、近隣店舗に組合ルートであっせんするというのを日常的に行っておりますし、あとは福利厚生面でもかなりいろいろなものを提供しています。

賃金については、税制の問題等があって、単純に引き上げればよいということだけではないのですが、日常的な様々な苦情処理とか職場の不満等を吸い上げて、会社に伝えて解決するということですので、100%満足を与えられるような活動は難しいですけれども、入って、どうしても抜きたいという人が出ないようなレベルの活動はできているということではないかと思えます。

○八代座長代理 あと、補足的にすみませんが、短時間労働者と書いてあるのですが、ということは、今、労働契約法の2018年問題がありますが、経営者の人方も既に8割がパートの会社なのだから、それは無期契約にしても構わないということなのかどうかというのをついでにお聞きしたいのです。

○松井常任中央執行委員 2018年4月から、本格的に無期になる対象者が出てくるということでございまして、我々労働組合の立場としては、有期雇用が無期雇用になるということは、雇用保障につながりますので、それを促進しているということでございます。ただ、企業の立場では、全員を無期雇用にするというのは難しいという声もありまして、その場合に、法律上、別の定めということで、一定の条件を付して、条件を満たした方だけが無期雇用になれるという動きもあるようですが、我々労働組合としては、その場合でも、条件を満たさなくても無期雇用になるし、ある条件を付けたいのであれば、それは選択的に付けるべきではないかということでやっております。

もう一つは、組合員の方の理解というか、意識というのも、有期雇用から無期雇用になるというのは、いわゆる正社員のように働かなきゃいけないのですかみたいな誤解を持つ

ていらっしゃる方がいるので、そこはそうじゃないのですよ、今のまま何も変わらず、無期雇用になれるようになるのですよということで進めています。企業の方も、恐らく今の3年とか5年、既に有期で更新している方を、何らかの理由で辞めさせたいと思っている企業は余りないと思いますので、その意味で選択制というところを押さええていただければ、何とか無期雇用に転換できるのではないかなと思っております。

○八代座長代理 ありがとうございます。

○安念座長 どうぞ。

○松本副大臣 ちょっと質問させていただきたいのですが、今回、回答していただいている組合は440組合ということでありますけれども、加盟している組合を見ると2,400ぐらいあるわけですから、一部という話がありました。今回、回答していただいている組合というのは、大きな組合が多いという理解なのか、それとも小規模な組合も含めて、かなりバランスが取れた回答となっている理解でよいのかということをお教えいただきたいのと、こういう問題の話をするとき、企業の規模によってかなり対応力が変わってくるという部分もあって、その辺りをどのように勘案するのかということも重要な観点なのかなと思っておりますが、その辺りについての御見識があれば教えていただきたいと思っております。

○松井常任中央執行委員 ありがとうございます。

御指摘のとおり、回答している組合は大きな組合の方が多いということでございます。この年休付与日数だけを聞いている調査ではございませんで、それなりの分量があるものですので、組合専従者が置けるクラスの組合が回答する調査になっておりますので、そこはそのように認識していただければと思います。

○安念座長 あと、企業の規模による対応力の違いは、当然、組合としても認識しておられるところでしょうね。

○松井常任中央執行委員 もちろんそうですが、年休の付与ですとか介護・看護休暇の付与に関して、企業規模で差がどの程度あるのかと言われてしまうと、実態として、年休の付与日数は恐らく企業規模間で差はあると思っておりますけれども、そこに差があるのかというのは、ちょっと把握していません。例えば、65歳定年とか定年制の定めがない企業ということ、中小企業の方が比率が高かったりしますので、一概には言えないと思っております。

○安念座長 それは貴重な御知見ですね。ありがとうございます。

よろしゅうございますか。

それでは、今日はUAゼンセンの松井常任中央執行委員に大変有益なお話を伺いました。本当にありがとうございました。今後とも御指導ください。

○松井常任中央執行委員 ありがとうございます。今後ともよろしく願いいたします。

(全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟松井常任中央執行委員 退室)

(日本総合研究所山田調査部長 入室)

○安念座長 それでは、議題2の「ジョブ型正社員の雇用ルールの確立に関するヒアリング」に入りたいと存じます。

本件は、人材ワーキング・グループにおける今期の主な審議事項として、本年10月6日に掲出した資料に掲げられた事項として、ジョブ型正社員を普及させる観点から、更に必要となる改革について幅広く検討を行うこととされているものでございます。

以上を踏まえ、本日はジョブ型正社員に関する事項についてヒアリングを行いたいと思います。

それでは、資料2に基づきまして、日本総合研究所の山田調査部長から御説明をお願いしたいと存じます。山田部長、どうぞよろしくお願ひいたします。

○山田調査部長 日本総合研究所の山田でございます。本日は、大変貴重な機会をいただきまして、誠にありがとうございます。

「ジョブ型正社員の雇用ルール確立について」ということで、まず、ジョブ型正社員ということに対して、私は端的に言うと2つのタイプをはっきり分ける必要があるのではないかと考えております。一方は、徐々にいろいろな整理がされているのですが、もう一方はほとんど実態的には手が付いていないのではないかと。それを導入するにはかなりいろいろなハードルがあって、そのハードルが何で、どういうふうに変えていけばよいか。そういうお話をさせていただきたいと思います。

資料の1ページをごらんいただきたいと思います。

ジョブ型正社員とは何かということ、言葉の定義をまず据えますと、職務システムを前提にした正規の無期雇用契約労働者のことと、取りあえず定義できると思います。これは、いわゆる職能システムを前提とした、最近の言葉で言いますとメンバーシップ型の日本型正社員と対比されるということかと思ひます。

今日お話ししたいことは、次の3行に問題意識が強くあるのですが、職務システムと職能システムの違いを考えたときに、得てして、職務の選択権とそれに伴う雇用保障に対する企業の責任という点に焦点が当てられがちであります。もちろん、これは重要なことですが、その前提として、能力育成とかジョブマッチングの仕組みの総体からなるキャリア開発の在り方として、このシステムの違いを認識していくことが必要なのだ。それを更に言えば、労使ともにメリットのあるキャリア開発の仕組みがなければ、雇用システムとしては機能しない。この観点が極めて重要だと思ひます。

そういうことで言いますと、欧米の職務システムというのは、もちろん人員整理の際のルールが整備されているということも重要なのですが、この大前提として、企業横断的なキャリア開発の仕組みが整備されているということが極めて重要だと思ひます。この部分が指摘はされているのですが、必ずしも十分、この議論が日本の中ではまだ深まっていないのではないかと。ですから、今日は、企業横断的なキャリア開発の仕組みとはどういうものであるか、この重要性について主に話をさせていただきたいと思ひます。

その前に、冒頭ちょっと申し上げましたように、ジョブ型正社員と言ったときに、私は明確に2つのタイプを分けるべきだと考えています。それは何かと言いますと、1つは企業の雇用保障が強い、言わば日本型の雇用システムを前提とした日本型ジョブ型正社員、

これがある意味これまでの、例えば厚労省の方で、多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会報告書というものがありますけれども、ここでの議論は主にこういう形で整理されたのではないかと思います。

もう一つはそれとは別途、恐らくこの前の規制改革会議のテーマでも、欧米型ジョブ型正社員のイメージを持たれていたと思います。ここは、議論がなかなか一致しなかったということで、ここの部分に関しては曖昧な形になっているということだと思いますけれども、正に雇用保障の程度問題のところでは、欧米型の、まず仕事があって、仕事が無くなれば、基本的に、雇用契約というのは自動的に解除というのをデフォルトにしたタイプというものを、日本で普及していく必要があると思うのです。けれども、単純に雇用契約だけの議論で話してしまうと、議論がこう着してしまう。そのブレークスルーには、その前提にまでさかのぼって、つまり、キャリア開発の仕組みにさかのぼって議論する必要があるということかだと思います。

次の2ページをごらんいただきたいのですが、もうちょっと理論的なフレームワークでこれを整理しています。

人材タイプ・マトリックスというものをここでは想定します。いわゆる人材ポートフォリオ論とか人材アーキテクチャ論というものがありますけれども、それを私なりに解釈してつくったものです。縦軸では、上の方は賃金水準が高く、下の方が低い。それから、マトリックスの左側は職務の限定性がない。それから、職務の限定性があるのが右側に位置する。1-3をごらんいただくと、そうなっています。

そうしますと、日本の正社員というのは、職務が無限定で賃金が高いところに基本的には位置付けられるかだと思います。それ以外は、日本は非正規ということになるわけですが、それは賃金が低くて、職務の限定がある。もちろんグレーのところはあるのですが、基本的にはその2分類ということだと思います。

これに対して、右側ですけれども、職務限定があって賃金水準が高いというのが、正に欧米型正社員の基本的な形態であって、日本ではこれがはっきりと制度の中には組み込まれていない現状だと思います。では、多様な正社員等で定義されている日本型のジョブ型正社員というのはどこに位置付けられるかという、右側にあります正社員と非正社員のちょうど中間辺りに位置するという位置付けではないかと考えております。

改めて、欧米型正社員、私は冒頭申し上げましたように、これを導入する必要があると考えているのですが、どういうメリットがあるのかと申し上げますと、文章の中に書いてございます。いわゆる企業から見た働かせ方、それと、従業員、労働者から見た働き方の双方で選択肢が広がってくる。結果として、生産性の向上と働き手のライフスタイルの選択が広がることにつながると思います。後でもうちょっと詳しくお話しします。

企業にとっては、一定の雇用契約の解除の条件がはっきりしておりますので、当然、不採算事業の整理がやりやすくなる。欧米、ヨーロッパもそうですけれども、不採算の事業は整理するわけですが、前提となっているのがそういう雇用契約の形になっている

ということ。

それから、働き手の方も職業意識が強くなり、キャリア自立が促進されるということで、長く働いていかに得ない時代になってくる中で、キャリア自立の意識というのは極めて重要なことになるということかと思えます。

やや抽象的・理論的な話ですけれども、そう考えております。

3 ページは、この欧米型正社員を導入したときに、私は特に中小企業の労働者にとってメリットがあるのではないかと考えております。それは、先ほどのページの中では、日本型正社員というのは賃金が高く、雇用が無限定で、前提で雇用保障が強いと一般的には考えられているわけですけれども、現実には、それが成立しているのは大手と一部の中小企業ということかと思えます。実際、中小企業、それから零細企業の多くのケースにおいて、無限定はそうなのだけれども、雇用保障は余り強くないというのが実態だと思います。

それがここ最近、JILPTさん、特に濱口先生などの研究の中から、かなり明確に言われるようになった話だと思いますけれども、本当に簡単に解雇するとか処遇を悪化させるというケースが多い。その結果、中小企業の労働者は、はっきりした技能形成の仕組みを持っていない。ゆえに、中小企業も生産性が低い。大手の場合は、企業内部にOJTを中心とした、かなりしっかりした日本型の技能形成の仕組みを持っていますけれども、中小の場合はそういう余裕がないということです。結果として技能形成されない。それが言わば大手・中小の賃金格差あるいは生産性格差につながっているのではないかと考えております。

したがって、後ほど具体的に話を申し上げますけれども、企業横断的なキャリア開発の仕組みを整備した上で、余剰人員の整理のルールを整備する。いわゆるヨーロッパ型の雇用システムを入れることによって、恐らく中小企業労働者というのが最も恩恵を受けていくのではないかと考えております。それが進めばマクロ的に良い効果が出てくるわけであって、中小企業も生産性も上がってくる。そうなれば、中小企業の賃金も今より上がってくれば、大手から中小への労働移動、今、労働移動が大手から中小というのは難しい。極めて大きな理由として賃金格差というものがございまして、この格差が縮まってくれば、そういう労働移動というものも進んでいくのではないかと考えております。

それから、事前にいただいた質問項目の中にあつたことに関連したところですが、2018年から労働契約法の改正の影響として、無期契約の転換ルールというものが実際にワークし始めていくわけですが、これによってどういうことが起こるのかということかと思えます。これに対する対応というのは、企業によって分かれてくる。5年以内に雇用調整を明確にしていて、比較的短期で人を回そうという人たちと、基本的には無期に転換していくという2つに分けていくということかと思えますが、今の状況を考えますと、かなりの部分が無期に転換していく可能性がある。なぜならば、今、非常に人手不足になっておりますので、むしろ人員を確保せざるを得ないということかと思えます。

図表1-5は、これもJILPTさんが調査しています。13年と15年で比較していますけれど

も、これを見ると分かりますように、最近時点になるほど、より無期化をする傾向が強くなっている。これの背景にあるのは人手不足の進行ということかと思えます。

では、どういう形態でやるかという、正社員部分に持っていくというのがありますが、一番多いのは契約だけ無期にしていく。契約を無期にしていくということはどういうことかという、賃金を余り上げないということでもあります。これが正に日本型のジョブ型正社員ということに転換していくということなのではけれども、この点は、もちろん非正規の人も、今よりは処遇が上がるということでは積極的に評価してよろしいかと思えますが、一方で、これだけであれば、言葉は余り良くないのではけれども、一種の二流正社員を生むという話になってしまわないのかということです。

基本的には、不採算事業の整理というのが依然として厳しい状態の中で、不採算事業の中で雇用を維持することになれば、当然収益性が上がりませんので、賃金が上がってこないということなんです。ですから、これまでの数年間で議論された中でルールが出来上がりつつある日本型ジョブ型正社員だけであると、それほど大きな雇用システムの改革にはつながっていかない。根本的な問題解決にはつながらないのではないかという認識をしてございます。

それで、これまでが現状認識ですけれども、5ページから、今後の政策対応としてどうということが重要かと、私がどう考えるかということなんです。

2つあるのですが、1つは、その前提として欧米型のジョブ型正社員が普及するための条件として、企業横断的なキャリア開発の仕組みということ、かなり意識的かつ包括的に整備していくということだと思います。ここに書いてあるとおりでありますが、単純に雇用契約を変えるという話では終わらないということかと思えます。むしろ、今の段階で雇用契約を変えるというだけでは、労使関係が悪化してしまう。正社員にとって、雇用契約、解雇が一定のルールでされるというだけの話が出てしまいますと、働き手にとってはむしろ不安が広がってくるリスクもあるのではないかと。

そういう意味では、本質的なところは、これまでも申し上げたとおり、欧米タイプの職務限定正社員が機能する大前提となっている、人材育成機能と雇用保障機能をどう整備するかということが問題だということでもあります。そのためには、企業横断的なキャリア開発の仕組み。所属企業が変わってもキャリアを継続していけるような社会的な仕組みということになります。

では、それは具体的に何かと言いますと、1つは、同一職種内での水平移動ができる。これはイメージしているものは、アメリカで言いますと、専門職能別の協会組織みたいなものがあります。アソシエーションと言われている。例えば、人材マネジメントの世界ですと人材マネジメント協会というものがあって、そういうところに人事のプロの人たちが所属して年次総会などが開催されて、そこでいろいろな発表会をしたり、意見交換したりするということで、プロの間での一種の切磋琢磨する場が存在しているわけではけれども、こういうものがあるので、ある意味企業横断的に技能形成ができたりしていると思えます。

それから、ヨーロッパの場合は、もともと労働組合というものが日本とは全く違う性格で、職種横断的あるいは産業横断的に形成されてきた。その結果として、いろいろな技能形成の仕組みにも関与しておりますし、労働移動に関しても関与している。特に私個人としては、ここ数年、北欧、特にスウェーデンをずっと見てきたわけですがけれども、スウェーデンの場合はかなり意識的な形で作っている。後ほど、この具体的な仕組みに関しては御説明させていただきます。こういう同じ職種内での水平移動をしていく仕組みというものがある。

それから、スキルアップができる仕組みということで、日本でも議論が始まっておりますけれども、職業大学というものをかなり本格的にワークさせる仕組みが重要ではないか。アメリカでは、プロフェッショナルスクールというものがありますし、あるいはコミュニティー・カレッジもあります。それから、後ほどこれも説明しますがけれども、スウェーデンにも職業大学の仕組みがあるということでもあります。

時間の関係でポイントに絞らせていただきます。7ページまで飛んでいただきますと、具体的には、例えば日本ではどういうことを考えればよいのか。

1つは、産業別・職種別の人材交流機会とか就職あっせんの仕組みというものを、職業団体などがある程度率先してやるべきではないか。例えば、地銀の人材バンクというものがございまして、詳細は図表2-3に書いておりますけれども、基本的には女性をイメージしているわけです。御主人が転勤したときに、転勤先でほかの地銀に再就職できるような支援をする仕組み。こういう一企業の枠を超えた教育の仕組み。人手不足ですので、こういう動きが出やすくなっている。こういうものを増やしていく必要があるのではないか。

あとは、キャリアの棚卸ということも大事だと思います。今は、大手を中心に、例えばセカンドキャリアのような形で、40歳とか50歳を過ぎてくれば、いろいろなキャリア転換をしていく、再就職していく仕組みがあるのですけれども、もっと早目に、そういう意識付けも含めてやっていく必要があるのではないか。

それから、職業能力資格のような、既にキャリア段位というものがありますので、こういうものも広げていけばよい。

それから、8ページは、特にスウェーデンの事例から引いていますけれども、左側にあるのは再就職の支援の仕組みであります。スウェーデンの場合は、労働組合、日本で言いますと連合のようなところと経団連のようなところが協約を結びまして、不採算事業の整理をすることに対して人員整理が発生することに関して、労働組合は合意をしています。ただ、条件として、その人たちの再就職の支援をしっかりとやっていくという協約を結んでおります。

その協約から専門組織をつくっておりますし、TRRという組織なのですけれども、そこに経済団体の加盟企業から年間決まった額の拠出金を出しまして、そこでプールした上で、その金を使って再就職支援をやっていく。あるいは、一時的な失業に対して賃金補填というか、生活費の補てんをするような仕組みをつくっております。日本でもこういう仕組み

を使えるのではないか。後ほど御質問があれば、具体的なところは御説明させていただきたいと思います。

それから、もう一つは職業大学の仕組みがスウェーデンにございます。日本でも今年の5月30日の中教審答申の中に、新たな高等職業教育の導入というものが入っていますけれども、特に重要なのは、スウェーデンの例を見ても、1つは企業の中で具体的なトレーニングを積む期間をプログラムの中に一定程度確保しているということと、企業にいろいろなプログラムをつくっていくときの積極的な関与を取り付けているということですね。そういうことが重要だと。それから、当然、企業の第一線の人たちが講師として出ていく。

そういう意味で、産業界と教育機関が連携して、実践的な能力を身に付けるような仕組みをつくっていく必要があるということかと思えます。そういうものをトータルとして整備することが重要。

それから、9ページ。もう一つの論点は、大前提として、ジョブ型正社員、欧米型がなかなか進まない背景には、日本の今後の雇用システムがどういうふうに進んでいくのか、どうあるべきかということに対しての合意というものが、余りうまくできていないのではないか。どうしても極論というか、2つの論にすぐ単純化されやすいということだと思えます。

1つは、日本的雇用が良いので、これをできるだけ残そうという議論と、もう一つは、それは時代遅れになっているので、欧米型システムを入れるべきだということです。現実にはハイブリッドしかあり得ないわけで、その部分はかなり明確に共有認識として持って、どの部分を残し、どこを変えていくのかという実践的な議論に持っていかないと、議論は進まないということだと思えます。

その次の10ページですけれども、そこも一つのやや具体的な提案ということで、働き方ポートフォリオを提案してございます。

どういうことかと言いますと、10ページの3-1の左がこれまでの大手の正社員の働き方のイメージですけれども、右側のように、例えば若いときは派遣とかパートで働くことがあっても、5年以内にほぼ全員がメンバーシップ型の日本型正社員に一旦転換していく。その中で子育てとかがあれば、日本型の限定正社員ということで雇用がしっかり守られる中で、一旦仕事が決められて給与が若干下がることであってもよいのですけれども、当初の10年なり15年はかなりしっかりした安定の中で技能形成をしていく。あるいは、いろいろなことを経験することによって、将来の変化に対して対応できるような基礎的な能力を身に付ける。

ところが、途中から基本的なプロの方に転換していくというハイブリッドの在り方が実現していけば、申し上げたハイブリッドのイメージが出来上がってくる。例えば、こういうものをたたき台にしていろいろな議論をしていくことが大事ではないか。

11ページは割愛しまして、12ページまで飛びますけれども、そういう中でどうすればよいかといったときに、いきなり労働法制の議論というのは、これまでもやってきたのにな

なかなか進まないということを考えますと、改めてキャリア開発の仕組みのところから議論していく。特に業界主導で進めていく。政府の働きかけのもとで、業界がコミットして進めていく。それに対して労働組合も協力していくという形が重要なのではないか。それをまずは進めていった上で、あくまで個別労使の選択肢ということですが、ここで言っている欧米型のジョブ型正社員の普及ということ、個別労組が合意した場合という条件でいわゆる政労使合意というものをつくっていけばよいのではないかと。

その中で、下に留意点ということで書いております。ここに書いているようなことを留意しながら、その仕組みを進めていくということが重要ではないかと思えます。

取りあえず、こんなイメージで考えているということでお話させていただきました。個別の論点に関しましては、御質問していただく中で御議論させていただければと思います。

以上でございます。

○安念座長 山田部長、どうもありがとうございました。

それでは、残りの時間、ディスカッションしたいと思います。

○大田議長 山田さん、今日はお忙しいところ、どうもありがとうございます。勉強になりました。

現在、何らかの形で限定正社員を採用している企業が半分を越しているわけですね。ただ、問題点が4つあって、1つは、就業規則とか労働契約でジョブ型というものが明確化されていないということ。2番目に、ジョブ型と無限定正社員の処遇の均衡と言いますか、公平性が担保されていない。賃金が低い場合に、それが労働契約の違いとして合理的に説明できるかどうか担保されていないこと。3番目に、事業所閉鎖とかジョブが終了したときの人事上の取扱いが不明確であるということ。4番目に、限定正社員と通常の無限定正社員の相互転換が用意されていないこと。

この4つの問題点についてルールをつくっていこうというのが、前の規制改革会議で取り組んできたことで、職務の限定、労働時間の限定、地域の限定、この3つの限定についてルールをつくらうということで取り組んできました。これは、今も大変大事だと思っております。これができますと、正社員にはなりたいたけれども、転勤とか配置転換は嫌だ、無限定に働きたくないという人の受け皿ができますし、子育てや介護と両立して働くこともできるし、あるいは地域の事業所を企業がつくったときに、正社員という形で採用しやすくなります。「欧米型のジョブ型」というよりも、現状に即して、なるべくよい形でジョブ型のルールづくりを目指せないかというのが希望するところです。

もちろん、おっしゃるように、企業横断的なキャリア開発の仕組みができるということは、ジョブ型普及の重要なポイントではありますが、これは鶏と卵みたいなところがあって、ジョブ型の働き方ができていれば外部労働市場もできていきますし、何よりキャリア開発の仕組みができてからと言っていると、相当時間がかかるわけですね。ですから、このルールづくりというものを何らかの形で、キャリア開発とも並行しながらやることはできないものかと思っているのですが、その点、いかがでしょうか。何かアドバイスがあれば

ばいただきたいと思います。

○山田調査部長 正に鶏が先か卵が先かということで、なかなか進まないですけども、そこに対する私なりの考えというのは、最後の12ページに書いていることです。議長、おっしゃるように、今日申し上げた人材開発の仕組みが先にありきということだと、なかなか進まないということだと思います。そうはいうものの、包括的な議論を進め、企業横断的なキャリア開発の仕組みを整備していくというメッセージをしっかりと出して、それを進めることをもっと今より強くやっつけていかなきゃいけないというのが1つある。

それと並行して、ルールづくりに関しての議論も進めていく。ただ、それは大きなところで基本的な合意というところで、改めて政労使で合意をとった上で、個別労使の選択肢として、そういうものをやってよいのではないかという企業が出てくるのではないか。これはある程度調整しながら、ボランティアなどところを取り上げていって、そこに具体的な政策的な支援をして進めていくということではないか。

ルールに関しては、雇用契約の解除の問題に関しては、例えば今の同一労働同一賃金の議論も同じような話だと思うのですけれども、それを形成するのは、基本は労使自治の枠組みになる。そこもちろんトップダウンでの労使合意をもうちょっとという議論もあるのかもしれませんが、これまでの経緯を見ていてそれは難しいので、何らかの事例をつくっていったら、その蓄積の中でルールづくりのしっかりしたものが出てくるということだと思います。

ただ、自然にやっているとそういうものは全く出てこないもので、仕掛けがいる。端的に言うと、労働組合なり働き手サイドから、ジョブ型の、特に雇用契約の解除に関しては非常に警戒心が強い。ここは本質的な問題だと思うので、そこに対して安心できるような材料として、キャリア開発の仕組みはすぐにはできないですけども、これをしっかりとやっていく。それを前提とした上で、議論の土俵について、労使で合意できるようなところで合意していったら、個別事例を誘導して進めていく。それでも遅いと言われるかもしれませんが、取りあえずそういう形をやったらどうかと私は考えています。

○大田議長 ありがとうございます。

○八代座長代理 今の御質問とかなり近いのですが、山田さんの提言をどう規制改革に結び付けるか。そんなものは要らない。労使が自由にやればよいということですが、労使は過去の成功体験にとらわれて、無限定な働き方が良いのだということからなかなか離れられない。しかし、その無限定な働き方に対応できない女性や高齢者が今後増えてくるわけですから、そこは政府がイニシアチブを取らなければいけないのではないかと。

そのときにどういうイニシアチブを取るかというときに、日本は余りにも労働法の規制が少ないことで判例法が一人歩きして、非常に不確定な状況になってしまう。幾ら就業規則等でジョブ型正社員をつくっても、いざ仕事なくなったときに労働者が裁判所に訴えたら、裁判官がどんな判決を下すか予想もつかないわけですし、それでは企業も怖くてできない。だから、ある程度のルールを労働契約法でつくっておく必要があるのではないかと。

とすると、どういうルールをつくるかということですが、例えば地域型正社員であれば、仕事がなくなったら契約を解消するのは問題ないという規定をつくっておく。そうすると、企業も安心して導入できるのではないか。

それから、山田さんが書かれたメンバーシップ型からジョブ型へ、40ぐらい、あるいはその前から変わっていくという10ページのグラフですが、これをルールとしてやるためには、例えば東大の柳川さんが前から言っている40歳定年制と言いますか。定年制といっても、雇用契約をそこで一旦解消して再契約を結ぶ。今、法律では、60歳以下の定年は禁止すると書いてあるのを、40歳以下の定年は禁止するに変えればよいわけで、これは非常に明確ではないか。こういう法律に直したときに、どういうルールをつくるかということについて、ちょっとお考えがあれば教えていただきたい。

○山田調査部長 これは本当に難しいというか、労使自治の基本的な考え方で日本の場合にはやってきているという経緯がありますので、ここの大原則を大きく簡単に換えられるのかというのが、私は、個人的にはかなり難しいなと思っているのですね。だから、法律の条文として書いていくというのは、なかなか先行してやりづらいというのがこれまでの経験なのではないか。そうしますと、スピードが遅いということになるのですけれども、今日申し上げたようなところでは、まだ余地があるのではないか。個別のケースで新しい、法律の条文まで行かずに、一種のガイドラインとか、そういうものを示していった上で、こういうやり方に関して、やろうという企業が出てきたときにそれを適用していく。

それに対して個別に、今日、詳しく説明しなかったのですけれども、余剰人員の整理をするときの条件として、8ページの2-6に書いているスウェーデンの仕組みがあるのですけれども、これを今回の規制改革に少し近いことと言うと、雇用保険2事業でこういう仕組みを入れてもよいのではないか。要は、企業がこの事業を整理すると言ったときに人員整理を始めるわけですけれども、そのときにこの仕組みを使えるのであれば、雇用保険2事業で財源を手当てして、しっかりしたアウトプレースメントの企業に委託して、労働組合の関与も一定程度あった上で、アウトプレースメントの成果に関してもチェックを入れる。

そういうところで組合サイドの安心も踏まえた上で、ある意味、公的などころがかなり関与する形で、再就職の成功確率をかなり上げた形での余剰人員の整理というスキームが使えるような全体の仕組みだけはつくっておいて、個別でそういうことをやるということがあれば、こういう制度は使えるというものを幾つか実績として積み上げていく。そうでないと、これまでの経験だと、いきなり制度を条文として書き込んでいくことは難しいのではないかというのが私の印象です。余りお答えになっていないと思いますけれども。

○八代座長代理 それで、ちょっと関連すると、先ほど同一職種内の水平的移動をするためのスキル形成、これに雇用保険を使うという考え方を持っているのです。つまり、一つのイメージとして、職業大学院、2年間勉強するための生活費を出す。育児休業・介護休業と同じようなフレームワークで。そういうことについて、どうお考えでしょうか。

○山田調査部長 それは、良いやり方ではないかなと思います。基本的には、そういう仕組みをできるところはやっていく。

○八代座長代理 できるところというか、政府としてやる。つまり、雇用保険を使うわけですから。

○山田調査部長 理屈から言うと、雇用保険というか、事業主負担というものがある意味理屈なのではないかと思います。

○八代座長代理 2事業ですね。

○山田調査部長 ええ。というのは、今の日本の考え方だと、企業の雇用責任を解除することですので、そこに関しては企業が責任を取るとというのが、理屈としてはすっきりするのではないかと思いますけれども、次善のやり方として、先生おっしゃるようなやり方もあり得るかな。ただ、本来的には2事業を使うのがよい。私は個人的には、通常の雇用保険のところ結構失業率が下がってきて保険料を下げるという話が出ていますけれども、それは下げたおいて、一方で2事業の方に同じ金額を振り替えていくというやり方はあり得るのではないかと考えています。

○八代座長代理 ありがとうございます。

○飯田委員 僕自身が門外漢なので、分からないところもあったのですが、2ページの人材タイプ・マトリックス自体が平面で評価軸が3つあるので、読み方が少し分からなかったのですが、ここで欧米型正社員と、いわゆるヨーロッパ型とアメリカ型をまとめて議論されているかと思うのですが、この中で、山田先生のイメージにより近いのは賃金・職務限定、あと解雇規制について、どういうタイプがこれ以降の限定正社員マークⅡなのかというのについて伺えればというのが1つと。

もう一つ、どちらかという、今、日本で議論されている正社員は、昔で言う一般職みたいなイメージなので、どうしても二流正社員というイメージがあるのですが、そうではない正社員というのを、仮に40歳定年みたいな形で企業が据えられるとすると、解雇規制の強さが異なる2種類の労働者というものを一つの企業が抱えるためには、どういった仕組みが考え得るのかというのを伺えればと思います。

○山田調査部長 最初の方に関しては、3軸になっているように見えるのですが、本来的には恐らく職務限定がないのであれば、当然企業の保障は強いわけです。これは表裏一体だと思います。逆に職務限定が強かったら、企業はいつも同じ事業をやり続けることはできないわけなので、おのずと雇用保障というのはなくなってくるということですね。

欧米の間は、おっしゃるように、本当はちょっと違うところがあり、ヨーロッパの方が職種別労働市場みたいなものが、かなり制度的に出来上がっていると思います。アメリカというのは、すごくプロフェッショナルなところで出来上がっているところもあるけれども、そうじゃないところも結構多い。結果として、雇用の二極化がすごく進んでいるという状況なのでしょうけれども、ここで書いているのは、どちらかというヨーロッパのイメージです。

あえて言うと、アメリカ型の一部の物すごくプロの人たちというのは、賃金水準が物すごく高く、これで言うと、右斜め上の職務が限定で、賃金が高い、その辺りだと思います。

それから、2つ目の、2つの制度が併存するというところですけども、私のイメージは、デフォルトというか、今の雇用制度というか、日本の労働法体系とか制度の仕組みというのは、いきなりダブルということは多分持っていけないのではないかな。今のまま基本的に残すんですけども、具体的な仕組みのところでは積み上げていって、ある意味運用のところでは40歳以上の制度、仕組みを別につくっていくというイメージで当面は考えているということです。

だから、結果として、実態としての制度は途中から変わっていくんですけども、正式な制度というところで、解雇ルールということに関して、明確にそこまで規定できるのかというと、当初はそれはできないのではないかなというイメージです。

いずれそれがルールとしてはっきり出来上がってくれば、例えば雇用契約も2形態あって、無限定の場合はこうだ、限定した場合は、選べるケースはこうだという、最終的なものを書けるとは思いますけれども、移行期においては、これまで一生懸命、それを書こうとしてきたのだけれども、多分、今の日本の仕組みだと難しいので、書けないので、実態として企業の中でそういう仕組みをつくっていった上で、いずれそれを制度として形式に落とし込んでいく。途中は、今の制度のまま、いろいろな形式的なものは今のまま残るということじゃないかなというイメージで考えております。

○安念座長 今の飯田委員のインプリケーションを私なりに解釈するとすれば、総合職という名前でもし採ったとすると、これは単なる神話でしかないと思うのだが、一応、皆平等である。かなりの年齢になるまで最高幹部になる可能性が、皆ちょっとずつはある。本当はないのだけれども、あるようなアトモスフィアとしてはあるというのが戦後の日本の企業社会だとすると、限定正社員なりジョブ型正社員というのは、その中では正に山田先生が御指摘のように、一種のセカンドクラス・シティズンシップになってしまっていて、どう言ったらよいのでしょうか、そういうものを割り切って企業内で内包するというか、抱え込むことが本当にできるのだろうか。こういう懸念は、飯田委員だけじゃなくて、多くの人が持っていると思うのです。

山田先生御自身はどういうふうにお考えになりますか。

○山田調査部長 これまであった一般職正社員というのは、恐らくこのまま残るとは思います。10ページでイメージしているのは、そうではなくて、いわゆる総合職のケース。若いときは総合職だが、日本の特に大手は専門職制度ということで、一定年齢以降はスタッフ職みたいな形で一定の仕事を与えているケースが多いわけです。本人のモチベーションもあって、人事は特定の職種で技能を磨けとも言えるわけですけども、雇用保障責任は企業にありますので、何か状況の変化があれば職種転換を余儀なくされるわけです。そうすると、本人たちはかなり中途半端な状態になっている。そうではなくて、私のイメージは、

最初は総合職でやるのだけれども、途中で欧米型のタイプに完全に切り替えていく。一般職とは全く違うのですね。

そのためには、若いときから自分のキャリアということに対して、かなり強い意識を持っていないと、40歳以降のこの道で食っていこうという覚悟が要りますから。途中で書いているように、キャリア教育みたいなものも若いときから5年置きぐらいにしっかりやるとか、ケースに応じて転職できるような仕組みを企業としても取り入れていかないと駄目だと思います。

社内プロというのは、語義矛盾だと私は思っていて、本当のプロというのはどこへ行っても通用するということですね。だから、それが日本の場合は、言葉は悪いですけども、二流総合職、なんちゃって専門職みたいになってしまっているのです。だから、そうではなくて、それなりの覚悟を持って、ただ、そのためにはもっと早目にやらないと駄目だし、職業教育とかマッチングに対して、しっかりした安心の仕組みをつくっておかないと、そこに対してキャリアを選択していこうという人も増えてこないと思います。

でも、一方で、自分の仕事をこの仕事でやり続けていきたいということを考える人はだんだん増えてきていると思いますので、その制度設計に関して、安心をある程度担保できるようなものをつくると同時に、企業人事として早目にキャリア教育を進めていくようなことをやっていけば、そういう仕組みはつくれるのではないかと。ただ、若いときは、いわゆる総合職でやっていくとよい。総合職の良さというのも、私はあると思います。日本は、チームワークが良いとか、それはポテンヒットが起こりづらい良さというのもあると思うので、そこは意識的に残していけばよいと思います。

ただ、その間に将来の自分のキャリアを自覚していく。それから、自分で選択して、しっかり転職なりキャリアチェンジができるような社会的な仕掛けをつくっていかないと駄目。だから、私がここで言っているイメージは、一般職のイメージでは全くないということです。

○安念座長 分かりました。ありがとうございました。

○長谷川委員 時間ですけれども、よいですか。

○安念座長 どうぞ。

○長谷川委員 感想程度のことしか言えないのですが、まず、欧米ジョブ型正社員という言葉があるのですが、私の周辺に金融関係の人が物すごく多いので、それで言いますと、正社員といっても実は契約社員です。契約自体が2年ですから、入社して4年はアナリストでやりますけれども、その段階でアソシエイトに昇進できなかつたら自動的にキックアウトということで、それは最初の段階でかなり明確になっている。だから、日本的な雇用保障が初めからないので、これは事実上の契約社員ということが1点と。

実は、そういうことが日本企業の中で既に起き始めていて、例えば40、50になって金融機関からキックアウトされて日本企業に転職したりすると、どういう契約になるかということ、実は正社員じゃなくて、ジョブ型契約社員で契約するのです。ジョブ型契約社員の方

が正社員よりもはるかに給料が良いのです。そのかわり1年契約とか2年契約とかでやっているわけですね。

そうすると、この10ページの図で言うと、出来上がりのところが職務型正社員で50代でこうなるかという、もう既に日本の企業の中でも起きているのは、50代ぐらいだと職務型正社員じゃなくて、職務型契約社員というのが金融機関でもう起きていることなのです。だから、必ずしもそのルートというか、イメージが、正社員だけで一本線で行くわけでもなくて、最後が契約社員で終わる。その先にインディペンデントみたいなものがあるのかな。感想です。

○安念座長 山田先生、私もよく分かりませんが、日本型の正社員、つまり全てが無限定、雇用の期間も無限定、契約書なし、職務無限定というのがあるとはいうものの、実はだんだん都市伝説であって、今、御紹介のあった、これはこれで極端な例かもしれないが、処遇が良くなる、良くなれないという別はともかくとして、実はもう既にいろいろなマトリックスの組合せになっているのではないかという認識もあろうと思うのですが、先生御自身はどういうふうにお考えになりますか。

○山田調査部長 それはおっしゃるとおりだと思います。例えば、長谷川委員おっしゃったように、金融の世界はそういう形になっていると思います。実態的にはそういうことで、かなり多様になっているのですけれども、制度としての話だと思うので、そういうところが対応できていないし、逆に言うと、その在り方、実態的にはそれがどんどん進んでいるのだけれども、それによって雇用の質がかなりばらつき始めているのではないか。だから、全体としてできるだけ質が上がるような制度設計をするというのが、今回の御提案と考えただけならば。

金融の世界とはズレがあるのでしょうかけれども、多分、ここのイメージは、むしろ製造業のイメージかと思います。製造業とか、現場の多いところは、ヨーロッパ的なことを入れながら。だから、金融とかは給料も高いし、いわゆるアメリカ型の働き方がデファクトとして事実としてあると思いますけれども、そうじゃなくて、もうちょっとボリュームゾーンのところ、全体の技能育成ができて、もうちょっと安心できるような働き方をつくっていくために、今日御提案したようなことでつくっていったらどうかということです。

○安念座長 どうもありがとうございました。大変有益でございました。山田先生、今後とも御指導ください。どうもありがとうございました。事務局から何かあれば、お願いします。

○佐藤参事官 次回については、また御連絡させていただきます。

○安念座長 では、皆さん、どうもありがとうございました。