

セッション1

「政策対応：労働市場の柔軟性と雇用保障のバランス」

まず、欧州で感じている不安定性についてお話をしたいと思います。セキュリティがないというのはかなり雇用喪失に関係があり、さらにあまり規制されていない雇用の増加につながっています。しかし、その一方、実際の数字を見ますと、つまり一つの雇用の中に残っている期間を見ると、一定か頭打ち、または上昇しています。それは国によって若干違いますけれども、しかし全体的にそうした傾向が出ている。したがって、状況は複雑だと考えられるわけです。

エンプロイアビリティの中のフレキシビリティということを考える場合、妥当なシステムとは何か。それは安定化をもたらすものでなければなりません。しかし、その一方でフレキシビリティも考えていかなければならない。ここで当然ながらフレキシビリティと言っているのは、こうした調整の中に早く対応する力ということで乱高下を許さないものであるということは言をまちません。

フレキシキュリティにはフレキシビリティとセキュリティがあるわけですが、そこでは主要な分野が考えられ、その中で義務があります。何らかの複数のものを一緒に中に入れていかなければならない。調整を労働市場でしていかなければなりません。また、例えばモジュラー化であるとか、また、企業内でどうするか、給与をどうするか、といったところでフレキシキュリティを考えていかなければなりません。

私のコメントを2つ。第一に、必要なのは新たなバランスです。機会の付与を約束し、それからそうした機会のための体制、実現可能性についてバランスをとります。ここで政策をどのように進めていったらいいのか。それぞれの国また地域の雇用状況にあわせた形で行っていかなければなりません。新たなバランスが必要です。先ほどもお話ししたとおり、EUの加盟国の中では、こうしたセキュリティモビリティに関しては、さまざまなメカニズムが存在しています。国によって違います。そういう意味で、グローバルにこれを、つまり相対的にすべてこれを強化していくのは大変難しいことです。EUの大陸諸国で言えば、現在、様々な問題が出ています。特に雇用のセキュリティ問題が出ています。というのは、大陸諸国というのは、ある意味で日本と似ていると言えるわけです。そういう意味で、この大陸EU諸国に焦点をあわせてみるのは興味のあることだと思います。

そこを見ていきますと、2つのセキュリティ違った分野があります。まず、大企業で働いている人々、ほとんど日本のように終身雇用で働いている人々がいます。それから2次セクターということで、雇用の安定性がもっと少ないところがあります。この2次セクターで働いている人々は、やはり一次的な安定したセクターの雇用を欲しいと望んでいます。セキュリティは、大企業であればあまり熟練していない労働者にもありました。そこではOJTが主流でした。だからこそ、安定した形で職を長く維持することができたわけです。しかし、そうした熟練がない者にとってはなかなかそうした職業の安定性を得ることが難しいということがあります。そういう意味で、労働の組織というものが変わっています。非常に大きなプレッシャーが出ています。より労働者側の自律性というものが求められておりますし、さらには仕事の中でのみずからの生産性の上昇というものがあります。より短い時間でより高い成果が求められるようになっていきます。

こうした中で勝ち組に残るためにはどうしたらよいのか。その一方で負け組というもののプロフィールにも十分に考えていかなければならない状況があるわけです。そうしたインセキュリティのわなに取り込まれている労働者を考えていかなければなりません。これが私の最初のコメントです。

もう一つ、フレキシキュリティを議論するとき最初に考えなければならないのは、行動の問題、一体どこにニーズがあるのかという問題です。セキュリティとフレキシキュリティはどこにニーズがあるのか。ニーズは長期にわたっての安定性です。企業の側で人々をトレーニングして、技術革新的な形で固定的で安定した労働力として取り込んでおきたいときには、安定性があります。しかし、そういう状況がないときには、そうした安定性は確保できません。

もう一つ、モビリティというオプションも考えられなければならないわけです。チャンスがあれば、みずから職業訓練を受けて、自分のキャリアを完全に変わっていくということが考えられるわけです。また、家庭の状況によっても変えていくことが考えられる。そして、高い技術・技能を持った労働者になったときには、その時就いている職のセキュリティだけではなく、職を移ってもセキュリティがあるような仕組みが考えられなければなりません。これは、労使が団体交渉の中でも考えていかなければならないでしょう。

それからもう一つ、労働市場政策にも触れておきます。企業は技術・技能を持った労働者が欲しい。そして、新しい安定性とモビリティを同時に追求しています。そういう企業では、非熟練労働者にはもう居場所がなくなるわけです。すると公的なさまざまな介入が

必要になってきます。アクセスエンプロイアビリティとパフォーマンスエンプロイアビリティを検討していかなければならないわけです。もっと広く考えますと、こうしたことをいかに対比させていくか。つまり、人を市場にあわせてさまざまなツールを与えて強化していくのか。つまり、勝ち組にいかにして入れていくかという、人を育てるという考え方も必要なのです。それと同時に、市場自体にツールを与えて、人に対して集団的に対応ができるような体制をつくっていかなければならない。労使にも関連するところですが、これが労働市場のフレキシビリティであり、さらにまた新たなバランスでもあります。つまり、これまでよりもたくさんのステークホルダーがそこにかかってくる必要があります。これまでの関係者に加え、例えば地方政府、職業教育機関などが入っていかなければなりません。労働者も有給休暇を取って自分の職業的な能力を高めるような新たなアプローチをとっていかなければなりません。新たな調節プロセスというものも考えられていかなければなりません。かなり複雑ですが、これらが必要になってきます。

ここで例を挙げておきましょう。オーストリアの例です。オーストリアは現在、EUの議長国を務めています。そこでもやはり大陸諸国の中では1つの模範を示すものになっていると思います。それはオーストリアの企業がリストラを行ったときに、非常におもしろい方法をとりました。オーストリアの中にオーストリアンジョブファンデーションというものがあります。これは職業あっせんのユニットで、ある企業でリストラを行った場合にそこで再就職をあっせんするという機関です。ただ、その場合、ファンデーションでありますから、これは非常に安定的なユニットであったわけです。つまり、労働者が必要な間はその機関の援助を受けられる。さらに、ユニークなことは、オーストリアの場合、実は共同予算がついているということです。この再就職あっせんに共同の資金がついている。つまり、利益を受ける者、つまり労働者が自分自身に投資をするという形です。それだけではなく、企業に残った者も企業をやめていく者の教育訓練のために資金を出すというシステムであります。社会連帯の精神によって、こうした集合的なアプローチがとられているわけです。これも非常にいいやり方であると思います。新たなこの分野でのイノベーションが出てきたと思います。以上です。ありがとうございました。

日本の場合、まず大きな枠組みとしましては、1980年代までは日本型と言われている長期雇用、企業内人材育成、そういうモデルをしっかり進めてきて、パフォーマンスは良好だったわけです。失業率は大変低く、就業者も順調に増えて、世界からかなり注目されていました。しかし、1990年以降の不況で状況は一変します。どうなったのかといいますと、まず長期不況によるリストラクチャリングを企業は進めました。日本の企業は、このとき3つの過剰なものを抱え込んでおり、一つは不良債権、債務です。これは土地が暴落しまして、それに担保をくっつけていたものですから、企業は身動きができなくなりました。それから、右肩上がりの成長を前提にしていたから、設備投資を相当行っていたため、過剰設備を抱え込んでいた。

2つ目は、過剰雇用です。安定的な成長を前提にして人材の手当をしていましたから、経済環境が激変しますと過剰雇用を抱え込むことになります。当初、90年以降の不況は短く済むのではないかとほとんどの企業は思っていたのですが、ここに思わぬ事態が起きました。隣国である中国が市場を開放したのです。そこに日本企業は国際競争力を高めるためにどっと工場を移したものですから、日本の製造業から失業者が大量に発生するという事態に陥りました。それだけではなく、中国内で日系の進出した工場が稼働を始めると、一部は日本に大変低い価格で輸出をするものですから、日本の国内市場が極めて強いデフレ圧力を加えられた。当初3年から、長くても5年で不況は終わるかと思っていたのが、実は12、3年続きました。この間、一番悪いときは失業者が350万人。その中には長期失業者、1年以上の失業者が約100万人含まれていました。それから、従来、ほとんど失業することがなかった若者、学校を出た人たちが、例えば高校を卒業した人に対する企業からの求人は、多いときで120万人以上あったのですが、不況の中で20万人ちょっとまで縮小してしまっただけです。ですから、あぶれた人たちは、日本では無業者になって、それは何もしないというので、イギリスから輸入したニートという名前をつけました。それから、アルバイトを点々と繰り返しているものをフリーターと言ったわけです。これは今でも非常に大きな社会問題です。

こういう事態に対して、政府は公共政策でいろいろなことをやりました。基本的な線は

規制緩和です。当時の政策担当、これは今でも政策を担当していますが、小泉内閣、それから政策のかなり重要なところを設計しているブレーンが割とアメリカ型のフレキシビリティを強めようという政策を出しましたから、日本の労働市場はかなりいろいろな規制を緩和しました。その結果何が起きたかといいますと、先ほど来、樋口教授が言っているように、非典型労働者というか、別の言葉で言えば、不安定就業者が大変増えて、安定的な正規労働者が並行的に減っていく。これは企業がコストを下げるために否応なくとった手段です。ところが、約12、3年間やってやっと2003年ごろから景気が回復し始めました。ここで、日本全体ではないのですが、少し新しい動きが出てきました。何かといいますと、不況の過程で日本的な雇用慣行や経営スタイルすべてを捨てなかった企業、これが今、大変元気なのです。代表的なもので皆さんが知っているのは、例えばトヨタ、キャノン、これらの会社は一貫して人材育成に熱心であり、リストラクチャリングをして人を大幅に整理解雇するということをやりませんでした。これは全体の中では少数派で、流れに逆行する経営スタイルです。結果的に何が起きたかといいますと、労働市場の柔軟性を強めたのですが、安定性が不十分でした。

一方、政策的には財政的な投入量は増大したのですが、個別の政策効果という面から見ますと、不十分な面が強かったわけです。とりわけ、何が一番不十分かといいますと、職業訓練のフォーカス、ピントがあっていませんでした。これは、別にさぼっていたわけでも何でもなくて、世の中の変化が早過ぎたのです。日本の場合、ITですとか、日本が得意としていた電機産業でデジタル化が非常な勢いで伸びてきました。それから自動車もガソリンエンジンから、どこに移って行くのかというのでいろいろな手法が模索されたのですが、割と今成功しているのがトヨタ自動車のハイブリッド方式です。ハイブリッドの車を組み立てている現場は複雑なことをやっています。それで何が起きたかといいますと、簡単なものはみんな中国に行ってしまったんです。フレキシビリティを強めるとコストがカットできると思っていたふしがあるのですが、幾らカットしてもしょせん中国には勝てない。一方、トヨタやキャノンなどの勝ち組はコスト競争では勝てないとみて、日本国内には中国がつくれぬものを持ってこようと模索しました。そして最近、その結論が出たものですから、急に製造業の工場が日本の中に新增設され始めました。それはものすごい勢いで今、始まっています。

トヨタもこれまでは愛知県に集中的に工場がありましたが、今は北海道にも部品工場を建てました。それから九州に2つの新型工場を建て、そこはレクサスブランドという一番

高級な車を生産することにしました。そこでは伝統的に高卒者を雇い、ものすごい教育訓練を社内で行います。私も昨年、ずっと調査をしましたが、それは大変な勢いです。なぜ教育訓練を行っているのかというと、トヨタ車の品質を維持するためです。それから、ハイブリッドもいろいろな車種もコンピューター生産とって、1つのラインでいろいろ流す。そうしますと、作業者の能力が高くないと対応できない。

全体としては、フレキシビリティとセキュリティのバランスをとった企業が今、元気になっています。ただ、日本全体ではそれは大多数というわけではなく、負け組と勝ち組がいる中で、選別が進んでいるということです。

どうしたらいいのか、いろいろな対策があると思うのですが、概要は樋口教授がもう話していらっしやいました。私が個人的に考えていますのは、やはり企業が最先端の技術革新に適應するために必要な労働能力とは何かときちんと調べて、それに対応したような公的職業訓練をやるべきだと考えています。一方で民間の職業訓練機関もきちんやっているのかというとそうでもない。ですから、職業訓練の効率が大変悪い。つまり、職業訓練をやった割には就職して安定的な雇用に就く人が相対的に少ないのではないか。この点をどうやって修正していくのか。

それから、どうしても無技能、非熟練者というのは、サービス産業が受け皿になります。ここから日本の社会保障制度の話になるのですが、サービス産業というのは困ったことに、パートタイマーに関しては年金や医療保険などの社会保険料をとらないのです。適用除外になっています。ですから、企業によっては社員の95%ぐらいがパートタイマーで、正規社員はたった数%しかいません。そういう選択肢が可能ですから、どんどんサービス産業に非熟練化した労働力が流れ込むという状況になります。これはなかなか簡単には解決できません。

最後に、景気が回復して、実は人手不足になっておりこれはよい点です。今まで新規学卒者を正社員で雇わなかった企業がかなり雇い始めました。徐々に正社員にシフトしていくことが明らかになりました。よってこれをうまく活用して労働者の質を高める、そういう努力が必要ではないかと考えております。

欧州がグローバル化の中で、チャレンジする際、社会経済分野でのフレキシビリティというものは、本質的な要素になると思います。例えば米国、日本そして欧州連合の中で失業率を比較してみると、労働市場については特にあてはまります。シュピドラ委員も先月ウィーンで開催された「労働市場政策のイノベーション：グローバル化の中での挑戦」という会議で、現状維持は解決ではないと強調されました。

フレキシキュリティという概念は既に新しいものではありませんが、さらなる注意を引きつけ、オーストリアでは大統領の関心の大きい問題の一つになっております。フレキシキュリティは個々人の仕事を守るシステムから離れ、労働市場で仕事を創出し、人々によりチャンスを与えるシステムに移行するということです。それは、採用が容易になることとスキル向上に投資することであり、消極的な所得の補填より積極的な労働市場政策を重視するということです。フレキシキュリティという言葉は、デンマークで生まれました。デンマークは過去10年、よい実績をあげており、リスボン戦略の雇用目標を達成したEUの数少ない国のうちの一つです。しかし、デンマークのやり方がすべての国にとって有効であるとはいえません。各国は、それぞれの解決策を見つける必要があります。実際、フィンランドやアイルランド、英国などの国は、はっきりと失業を減らしており、雇用を増やしています。

フレキシキュリティの試みは、労働市場でフレキシビリティとセキュリティのバランスを適切に取ることです。各国はこの点で大変異なる出発地点に立っており、両者の適切なバランスを探る必要があります。わたくしの母国ドイツでは、社会保障費の負担のため、また柔軟性のない官僚的な労働法制のために、賃金以外の労働コストが非常に高くなっています。実際、社会保障への拠出は、賃金支払い総額の40%を超えております。使用者が半分を負担し、残り半分を労働者が負担します。この拠出は、雇用にとって大変な重荷です。ドイツはEUで2番目に高い税制度を持ち、それが労働市場の需要と供給面に悪影響を与えております。一方で、民間企業による新規雇用創出コストを高いものにし、もう一方で低スキルの労働者や長期失業者が就く低賃金の仕事を魅力ないものにしていきます。というのも、得られる収入が少なすぎるからです。これは、過剰に規制された労働市場と

根が同一です。一つ一つの仕事にできる限り高い安定性を持たせるため、法がどのような労働市場リスクも認めず、規制によって削除しようとしているのです。結果、我々は硬直性と非移動性しかみることができません。保護法は雇用に対する障害です。市場の中にいる者、職を維持している者は規制の高い壁によって守られていますが、外部にいる者、求職者はその壁を乗り越えることができないのです。

2003年に開始したドイツの社会保障改革をハルツ改革についてお話いたします。4つのステップがありまして、最初のステップは、労働に対するインセンティブを与え、雇用の将来展望を開くことでした。しかし、賃金以外の労働コストの削減と、現行の労働法の規制緩和は依然として最重要課第です。ドイツはフレキシキュリティというアプローチを考慮しなければなりません。他の国では、柔軟性と安定性は異なったバランスがとられています。フレキシキュリティに関して、すべてのアプローチに合う唯一のものはないのです。フレキシキュリティというアプローチが加盟国の経済を弱体化することなく、競争力を増加させ、雇用を増やす必要があります。

ヨーロッパが必要としているフレキシキュリティの基本的なコンセプトは、変化に対する積極的な態度です。2つの側面があります。一方で人々は変化することを望む必要があります。他方で、人々が変化するための機会と新しい仕事を見つけるための手段を与える必要があります。スキルの向上と生涯学習はこの点で重要であり、労働者のエンプロイアビリティを向上させ、変化する労働市場で労働者のチャンスを増やすために必要です。需要と供給をマッチさせるため、教育訓練は企業ニーズにあわせるべきです。政府は市場主体の教育投資を行う必要があります。企業は人的資源の質の向上に幅広く貢献しており、ドイツ企業だけで、毎年だいたい270億ユーロを従業員の訓練に投じております。今や労働者は自身のスキル向上に対してさらなる責任を持ち、自身の訓練に貢献しています。そして、最終的に彼ら自身が得た資格によって利益を得るでしょう。

では、欧州連合はフレキシキュリティにおいて、どのような役割を果たすのでしょうか。まず、加盟国全体として成長と仕事の将来性を高めるように、特にサービス面で内部市場を整える必要があります。2番目に、例えば今回のようなシンポジウム開催を通して、各国のフレキシキュリティに関する施策経験を交換する場をつくることができるでしょう。それによって欧州連合の加盟国だけでなく、日本のようなヨーロッパに属さない国が集う助けとなります。3番目は、EU法制によって、フレキシキュリティに対してよくない結果をもたらす不要な制限を課さないことです。

しかし、フレキシキュリティに関する欧州連合の追加原則の中身には非常に疑問を感じます。当然、加盟国は労働市場政策に責任をもちますが、その一方で、欧州連合レベルで規定された原則および政策は、既存のまったく異なる各国のシステムの中で施行されることになるわけです。我々は、欧州雇用戦略という既に欧州レベルで国の雇用政策を調整する枠組みを持ってあります。実際、フレキシキュリティの特徴は、既に統合ガイドラインに取り込まれてあります。特にガイドラインのNO. 21。従って、新しい施策を作成する代わりに、統合ガイドラインに沿って決まった施策により注意を払うべきでしょう。

私の最後の指摘は、統合ガイドラインによって導かれました。フレキシキュリティは疑いもなく重要ですが、それは雇用を増やすための緊急かつ必要な努力のうちの一つの手段でしかありません。経済成長は、より多くの質のよい雇用にとっていまだ重要な意味を持ちますが、現下の状況では、欧州は潜在成長力に深刻な問題を抱えてあります。この潜在成長力を高めるチャンネルは、よく知られています。労働市場の移動性と柔軟性を高める、社会保障制度を維持できるものにする、製造業とサービス業、資本市場における競争にてこ入れする、よりよい規制を通して起業家精神を高揚する などです。我々は例えば、教育制度、団体交渉、労働法、税金、社会保障制度など、多くの分野を改革するための全体的かつ政治的な戦略を得ました。昨年リスボン戦略のリニューアルに沿って各加盟国が作成した改革プログラムは、正しい方向に進むための重要なステップです。しかし、まだ十分ではない。加盟国でさらに施策を見直すべきだと思います。

結論です。フレキシキュリティに関する議論は、必要な労働市場の柔軟性とあるべき安定性の間にラインを引くことに資するでしょう。労働市場の柔軟性は労使にとってメリットであるとの合意が広がっております。しかし、フレキシキュリティの概念は、より幅広く各国の改革という観点から見べきだと思います。包括的かつ将来に前向きな改革努力のみが、これは経済的手段と社会的手段を正しくミックスしたのですが、雇用を増やします。そしてこの政策ミックスの中身が各国を変革していくことでしょう。

まず最初に、だれのためのフレキシビリティなのかということについての労働組合の問題意識を述べてみたいと思います。日本においては、雇用就労形態の多様化が進み、パートタイム労働者、契約社員、派遣労働者、請負労働者など、いわゆる非正規労働者が増加しており、正規労働者が減少しております。1998年から2003年の5年間で正規労働者は372万人に減少したのに対して、非正規労働者は410万人増加していると言われています。雇用労働者に占める非正規労働者の割合は年々増加いたしまして、現時点では30%を超えている状況です。また、フリーター、ニートと呼ばれる若い人たちが増大したことも特徴です。長期不況、経済のグローバル化によって経済環境の先行きに対する不透明感が強くなったため、企業が人件費が安く、雇用調整しやすい労働者を増やした結果であろうと思います。とりわけ、1997年の金融恐慌を契機に、日本の経営者は長期的な人材育成の視点より財務の視点を前面に押し出し、長期的利益の追求ではなく、短期的利益の追求を優先するようになったからだと言えます。正規労働者から非正規労働者の転換は、非正規労働者の雇用労働条件に対する法規制や社会保険制度が未整備であり、人件費コストに格差があることが大きな要因であると言えます。すなわち、我が国においては同種の仕事をする者であっても、フルタイム労働者とパートタイム労働者の均等待遇原則が確立されていません。社会保険制度においても年金、医療保険は労働時間が週30時間以下の労働者には適用させなくてもよいとの基準があり、企業が社会保険料コストを回避するために非正規労働者の雇用を増やしております。

さらに、政府は長期不況で有効な雇用政策を見出さなかったこともありまして、雇用調整助成金などの雇用維持政策中心の政策から雇用流動化政策へとスタンスを変えることになりました。具体的には有期労働契約の上限の延長、かつて有期労働契約は原則1年だったのですが、これを3年に延長しました。また、派遣労働者の派遣期間の上限期間の延長、これは1年を3年に延長しました。これらは企業の短期的利益追求型の経営姿勢を後押ししたものであると思われます。

このように均等待遇原則がないままに、いわゆる非正規労働者が増大したため、低所得で不安定な雇用の労働者が増大しました。所得格差だけではなく、社会保障制度や能力開

発の面でも格差を生み、今後の我が国社会のあり方を左右する深刻な問題となっております。日本において労働市場のフレキシビリティがもたら雇用する側にとってのみのフレキシビリティであったことが問題であると考えています。どのような雇用就労形態であっても、フルタイムで働けば社会保険も適用され、生活できる賃金を得られる制度的な保障があつてこそ、労働者が雇用就労形態を選択できるという真のフレキシビリティが実現するのではないかと考えております。

連合は2006年の春季生活闘争で、パート共闘を立ち上げました。時間給1%以上の賃上げ要求などの共通目標を掲げて多くの組織が非正規労働者の賃上げ要求に取り組んでおります。また、非正規労働者の組織化の動きも成果を見せ始めているところであります。

次に、雇用保障と解雇法制について若干述べたいと思います。日本の雇用社会においては長い間、長期雇用システムが中心でした。この特徴は企業の中核的労働力を長期的に育成し、活用する労働者と位置づけ、教育訓練を企業内のOJTで行うとともに、企業内の職業能力の発展に対応して企業内組織の地位も賃金も上昇するというものであります。日本において内部労働市場が高度に発達している反面、内部労働市場と外部労働市場は接合されてこなかった、また、労働者の企業間移動が不活発であることなどが指摘されております。

日本における解雇規制の問題についてです。一般的な解雇ルールは2003年に法制化されたばかりですが、経済的な理由による整理解雇に関するルールは裁判所の判断が確定していないこともありまして、いまだ法制化されておられません。さらに、会社が労働者を解雇する際の手続や再就職あっせんなどを配慮するなどについては一切、明文のルールとはなっておりません。この意味で解雇を規制する法律は不十分であると言えます。

次に、解雇の規制と均等待遇と非正規労働者の問題について触れたいと思います。期間の定めのない労働契約の解除については、ようやくルールが法制化されましたが、有期労働契約に関するルールはほとんど整備されておられません。その結果、有期労働契約の反復更新、使用者による一方的な雇い止めが横行しております。これではいくら期間の定めのない労働契約について解雇を規制しても、簡単に規制から逃れることができるわけです。また、派遣労働者の派遣期間中の中途の契約解除にも解雇規制は及びません。最近では、派遣元と派遣先の契約期間よりも、派遣先と当該派遣労働者の契約が短く設定されるようになってきております。また、雇用形態の異なる労働者間の均等待遇原則や同一価値労働同一賃金原則は法制化されていません。そのため、いわゆる非典型労働者と正規労働者の

賃金、その他の労働条件の格差が大きくなっております。

このように、日本においては、確かに解雇は自由ではないのですが、解雇に関する周辺的な法整備がおこなわれているため、一概に解雇が厳しいと判断することは私どもは間違いであると思っております。もともと非典型労働者の雇用の安定や、労働条件確保に関する法整備が遅れていたのに加え、最近の労働分野の規制緩和は有期契約や派遣労働者など、非典型労働者について集中的に行われ過ぎたのではないかと思います。

最後に今後の課題であります。均等待遇原則がないままに、いわゆる非正規労働者が増加していることは、職業能力の継承や企業の発展に影響を及ぼし、日本経済全体にも影響するものと考えています。さらに、格差の再生産、社会における階層化や階層の固定化をもたらす危険性もあると思います。雇用就労形態の多様化の流れは否定できませんが、パート、派遣、請負という雇用形態で女性や若者をいつでも契約を打ち切ることのできる労働力として使い捨てている状況を放置することはできないと思います。フリーターと呼ばれる若者の増加は、生活不安や将来不安のために結婚を遅らせる人を増やし、少子化に拍車をかけていることも看過できない事実であります。こうした状況を放置することが20年、30年後の我が国の将来にどう影響するのか。社会保障制度をはじめとした社会システムを維持できるのか、問われております。

均等待遇原則の確立は、働き手の選択肢を広げる前提条件であると同時に、社会保障制度の適用対象、支え手を増やす対策をとるべきであると考えております。格差拡大にどのようにして歯止めをかけるのか、どのようにして格差を是正するのかとの観点から、政府の施策の見直しを行うとともに、実行することが早急に必要であると考えております。

セッション1・パネリスト報告

日本経団連労働政策本部 雇用・労務管理グループ長

輪島 忍

日本の労働市場における現状の雇用政策のターゲットグループ、女性の労働力、それから若年労働者、高齢者、それから話題にはなっておりませんでしたけれども、障害者、そのほかに外国人労働者も日本の労働市場の中では今後のテーマになってくるものと思っております。

まず最初に、我が国の女性の労働力の特徴について述べます。図表1です。いわゆるM字型のカーブ、労働力率が20歳代後半層のところ落ちていて、また40歳代のところで上がってくるというMの特徴を示しています。このM字カーブのところの落ちこちているところを上を引き上げ、労働市場の参加を促すことが重要だと思っております。労働政策としては、昨年、育児介護休業法という法律を改正し、期間雇用者に対する育児休業の取得を促すようにしました。また、ことしの国会では、男女雇用機会均等法の改正法案が出されました。女性の労働の環境整備が進められていると理解しております。私ども使用者団体としても、その大きな方向性については支持しております。

2つ目の雇用政策のターゲットグループである若年者についてです。若年者の失業率が高いということは、きょうこれまでのセッションの中で何度もご指摘がありました。そこで、一つの方法として、今、若者の人間力を高める国民会議というものを組織されました。この国民会議の議長に私ども日本経団連の奥田会長が就任し、国民的な議論をするために、いろいろな周知、またはPR活動を行っております。この国民会議の重要なミッションは、もちろん若者にメッセージを届けるということもありますが、それにも増して、その親、教育関係者にメッセージを送ること、または地域連携を深めるということです。まだ課題は整理をされておきませんが、これから社会的な議論を進め、問題解決の方向性を見つけたいかなければならないと考えております。

3番目が高齢者の雇用です。3年前に高年齢者雇用安定法という法律が改正をされ、65歳までの雇用の確保について道筋が示されました。この法律の施行が来月、2006年4月に迫っております。労使で現在、65歳までの雇用の確保策について真剣に議論しております。の65歳までの雇用の確保につきましては、いろいろな仕組みをつくって労使で工夫をしていくと法律に書かれており、まさに今、労使がどのような雇用形態がよい

のか等について話をしている最中だと思っております。

図表2をご覧ください。1947年以降に生まれた人たちは団塊の世代と言われており、その人たちがちょうど60歳になる2007年が大量退職時代で、日本では2007年問題と言われております。それが目前に来ております。この年齢層には多くの高度技能者が含まれており、企業内の技能伝承が大きな課題になっております。この団塊の世代も、5年後、つまり65歳以降は労働市場から退出していくこととなります。技能伝承を企業中の課題として考える場合、2007年から2012年までの5年間でこの問題の解決を模索しなければならないこととなります。よって2007年問題というような、ある1点の切り口ではなくて、2007年からの問題だと私どもとしては考えております。

障害者雇用についてです。これも日本国内では法整備が進み、昨年、働く障害者とそれを支援する福祉の連携を図る障害者自立支援法という法律ができました。この障害者自立支援法と障害者雇用促進法の改正によって、企業側でも障害を持っている人たちの雇用促進を考えなくてはならないということで、1人でも多くの障害を持っている人たちが安定した職業生活を送ることができる一応の環境整備が整ったのではないかと考えております。

最後に、グローバル化のような外部環境の変化や少子化などの国内要因に対応するために労働市場のフレキシビリティを高める必要性が企業にはあり、フレキシビリティを高めることを目的として多くの取り組みがなされているのではないかと考えております。これまで労働市場のフレキシビリティを高めるために、社会的なパートナーである労働組合と真剣に議論をしてきた経過があります。そのことは大変重要だと思っております。そういった意味で、最近ではあまり使われませんが、労使は社会の安定体という言葉がありますが、社会の安定体として労使の責任というのは、今後低くなることはなく、ますます高まるのではないかと考えております。

フレキシキュリティの中での対応性、調整、ダウンサイジングを考えたとき、ポジティブな方向にどういうふうを持っていったらいいのか、つまり信頼のもとにこれをうまく進めていくために労使がどのように交渉していかなければならないのか。この点は輪島さんのプレゼンテーションの中ではっきりと出てきたと思います。まさにこれこそが我々がとるべき唯一の道であると思います。

何とんでも2000万人も失業者がいる。また有期雇用とパートタイマーの数がどんどん増えている。欧州でも日本と同じように増えております。それからもう一つ、独立自営業者もあります。うち3分の2は、実は契約も定まったものが全くないし、社会保障のカバーも受けていないという現実があるわけです。したがって、そうした社会的な枠組みの中で、いかに信頼を打ち立てていくかということが重要かと思えます。

さらにもう一つは、インパクトの問題を考えていかなければならないということです。フレキシビリティが労働市場に与える影響とはどういうことか、もちろん労働の組織という議論もあるでしょうし、さらに世界的な労働の分業、国際分業もあると思います。やはりどうしても人の頭の中に恐怖ばかりを思い起こしてしまう現実があるわけです。そういう人々に対し、きちんと富が与えられるようなサポートをどのように行えばいいのか。さらには、欧州でも人口動態の変化があります。労働力人口が少なくなっていく中で、セキュリティの問題をどういうふうを考えていったらいいのか。また、労働市場から退出した場合の再雇用をどうしたらいいのか。若い人々がより早く職業訓練を受け、労働市場に参加するためにはどうしたらいいのか。仕事をしたいのに、労働市場に全く入ってこれない人々、失業の罨にとらわれている人たちもいます。このような中で、いかにして新たな労働者側のニーズをとらえ、どのように動いていったらいいのかということを十分に考えていかなければなりません。

また、女性が労働市場に戻ってきたい時に戻ってこられるような状況を考えていかなければなりません。その中で、職業の将来展望をプラス方向に持っていける制度も必要でしょうし、それは日本だけの問題ではありません。さらにまた、リストラも最近では様相を異にしてきています。そういう中で、労働市場でそれぞれの労働者をどのように考えてい

くのか。ただ単によく聞くような、月並みなワーク・ライフ・バランスというお題目だけでなく、もっと先に進まなければならないと思います。単に規制緩和というのではなく、もっとバランスのとれた形で、ほんとうに彼らが労働市場に参画しながら、生活しやすい体制を考えていく必要があると思います。

次に指摘したいのは、欧州の拡大プロセスの中でグローバル化によってどのような影響が出てきているかということです。実は欧州市民に対して十分な説明がなされていません。東に職業、企業が全部移ってしまって、西が空洞化するのではないかという恐怖が、実はEUの中にも存在しております。社会的ダンピングという疑念も存在しております。EU内での人の自由な移動を考えに入れながら、新たな問題意識が必要かと思います。一方、欧州の競争力という論点も入ってくると思います。欧州の企業側も生産性を上げて、生産量上げるためにどのようにしていったらよいのか、また労働者への配分方法という問題もあります。欧州でも、より多くの企業が単に株主だけではなく、ステークホルダーという考え方をとるようになっていきます。最近流行しているのは、企業の社会的責任です。企業が立地している地域、企業が雇用している従業員に対する責任ということが言われるようになってきています。もう一つ、経済成長があれば雇用創出がなされるけれども、経済成長をまだうまく実現できていません。将来、考えられていかなければならない点です。

労働組合は、決してフレキシキュリティを拒否しているわけではありません。我々も、これは団体交渉の一つのテーマになると考えています。市場の動きを見きわめながら考えていかなければならないテーマであると思います。また、労使で話し合うだけでなく、政府とも話していく必要があります。フレキシビリティと同時に雇用の安定、安全も考えていく必要があるので雇用ガイドラインが重要になると考えております。同時に、雇用の質も雇用戦略、ガイドラインに関しては、極めて重要であるというのが我々の考え方です。この点についてまず一つは、失業を克服すべき第一の主要課題と考えることです。欧州は確かに中国やインドと競争しております。そういう中で、適切な職を我々は守っていかなければなりません。EU、ヨーロッパ、日本、発展途上国、新興経済国、新興経済地域間でこれからますます競争が激しくなるでしょう。EUレベルでフレキシビリティ、セキュリティを考えながら、各国に必要な国際条約等を手当てしていくことが必要だと思います。労使がいかにして、新たなガバナンスを促進していけるのかも重要になってきます。変化を先取りした対応、フレキシビリティが必要だと言われますが、やはり交渉ができる体制をつくっていかなければなりません。

生涯教育も極めて重要です。EUにはよい例を幾つかあると思います。例えば2003年、我々は行動計画の枠組みを決定いたしました。それは生涯教育と能力開発という点についてのガイドラインです。各国レベルで、能力開発をさらに促進している国も出てきています。共同で資金をつけるとか、労働者自身が自分の能力開発に積極的に参加するとかいうことが重要です。新たな能力開発ツールも重要でしょう。新たなツールも労使相互の信頼の上にとっとなって行わなければならない。言ってみれば、何回も出てくるキーワード、セキュリティとフレキシビリティの中のライフ・ワーク・バランスが重要だと言えるでしょう。最後に一つ、何でも規制緩和してしまうという罠に陥ってはならないとっておきたいと思います。将来のため、罠に陥る危険も十分に考えていかなければいけないというのが我々の考え方です。

ここ10年間を振り返ってみますと、労使のパートナーシップは非常に重要な特徴になっております。大陸ほどではないかもしれませんが、2つの歴史的な課題があります。グローバル化と社会の高齢化です。英国の労働市場にどのような影響が出ているのか。英国はこの10年間成功した分野もあれば、成功していない部分、それらについて話をし、また今後の課題についても触れてみたいと思います。

ここ数年、英国の労働市場は他のEU加盟国と異なった経験をしております。2,800万人が就労し、約74.5%の高い就労率になっております。1997年から約250万人の増、2%ポイント以上のアップです。失業率は日本と比べると高いかもしれませんが、英国にとって5%というのは低いほうです。ここ数カ月少し上がっておりますが。

英国には非常に柔軟な労働市場があります。労働者の20~25%は毎年転職しており、その中で、自分の意思に反する割合というのは非常に低いです。ですから、解雇もまれです。多様化も進んでおります。パートタイムの形態も様々です。ただし、臨時的雇用は全体の6%で、EUも低いです。勤続年数も、ここ数年少し長くなっています。英国はかなり制度がほかの大陸国と違います。今の政権が97年に政権を握り、それ以降経済的な効率性と社会制御のバランスをとろうとしてきました。政治的な一つの決まり文句になっていますが、雇用創出に関しての障壁は比較的低いと言っていいと思います。

一方、普遍的な、包括的な社会保障システム、厚生システムも充実している国です。インサイダー、アウトサイダーという労働市場の概念がありますが、英国の場合にはアウトサイダーマーケットのほうが大きい。社会権利、社会保障は普遍的なので、その点も労働の多様性に寄与していると思います。日本の場合、30時間以下の就労ですと様々な社会的権利がないというご説明でした。英国の場合、何時間働こうと普遍的な権利として保障されております。

一つの重要なポイントとしてここで強調したいのは、英国にとってパートタイム労働というのは悪い形態ではない、生来的に悪いものではないということです。先進国の就労率は、25~50歳の男性で85~90%と大体同じです。全体の失業率が高い国は、女性が多い国です。そして労働時間についても多様性が見られます。長期的に見ますと、パー

トタイム雇用が非常に重要になってくるわけであります。英国が日本や他の国と違うところは、社会的な権利が、パートタイムであろうと、正社員であろうと享受できるという点です。もちろん、パートタイムの欠点もあります。英国の場合、パートタイマーは、自分の意思でパートタイム労働につきます。自ら選んでいるわけです。パートタイマーの12人に1人は、正規の仕事が見つからないから、仕方なくパートタイムで働いておりますが、これは少ないと言えるでしょう。

過去10年間の動きで英国があまり成功していないのは、福祉システム、社会保障システムと市場のリンク部分です。つまり、公的な職業紹介の不備です。日本と同様、若い人の失業率が高いのですが、これといった対応策が出ていない、改善がここ10年見られないとの現実もあります。また、働いていない人たちの活性化があります。例えば、疾病で医療保険に頼っているような人々。65歳を過ぎても働く人が結構イギリスは多いのですが、あまりアクティブではない人々の活性化がまだまだ必要です。アクティブでないのは社会保障システムのせいかもしれませんが。英国の場合、活性化がキーワードになっています。個人が職を求めるニューディール等の政策が重要です。エンプロイアビリティのアクセス、エンプロイアビリティのパフォーマンスに関しては、アクセスに重点を置いてきたというのが英国の特徴だと思います。それは、職につけば自己開発ができ、そこで技能がアップするという考え方です。全体的に言って、雇用の成長は人々を就労させ、生産性の向上は技能開発、技能アップに結びついているという見方が強いわけです。

英国は長期的な目標として、成人就労率を80%に設定しています。これは大きなチャレンジです。雇用の成長が最も重要な長期的な経済成功の要因だという見方をしていることのあかしだと思います。我々の最優先事項です。働いている人、働いていない人のバランスを見た場合、より多くの人を仕事につけなくてはなりません。労働者の移動という問題、高齢化、それにEUの拡大も関連してきます。雇用の成長は、求職者とその才能を求めている側のマッチングをいかにスムーズに行うかにかかっていると思います。

2点目に、パートタイム労働をよりよい労働にすることです。長谷川さんの分析、アンドレさんの分析に同意します。パートタイム労働には長期的な見通しがなく、あるいは雇用の質という面でも高いものが少ない、それが現実でしょう。よってフルタイムの保護よりも、パートタイムの改善を図らなくてはならないと思います。正規労働の保護にばかり走ってしまいますと、パートタイム労働は副次的という位置づけから逃れられないと思います。労使、政府が創意工夫を凝らした形でパートタイム労働の内容を改善していかなく

てはいけないと思います。

最後に技能の問題です。生涯教育、生涯学習がますます重要になってきます。欧州、日本でも、政府の教育システムの中では、基本技能がまず重要ですが、高い技能者についても政府の介入すべき点があると思います。就業率を高めるためには、より多くの人々を仕事につける、そして正規労働者の保護ばかりでなくパートタイム労働者の改善を図る、そして最後に申し上げたスキルの問題、この3つが重要だと私は思うわけであります。

我が国の雇用失業情勢は改善が進んでおります。その一方で、労働市場をめぐっては大きな変化が起きております。一つには、グローバル化等によって国内外での競争が激化し、企業が短期的利益重視の経営姿勢を強め、中核となる正社員を絞り込んだということです。結果として、正社員の比率が低下しております。人材のアウトソーシングが進み、そして、非正社員も増加しています。もう一つは、長期的視野に立った人材育成が日本の特徴と言われてきたのですが、企業が即戦力志向を強めたため、訓練投資が減少しているとの変化がもたらされました。

では、正社員の側は問題がないのかというと、そうではありません。我が国の労働者1人当たりの総労働時間は、全体としては減少していますが、その一方、週60時間以上働く雇用者が増えています。希望してもフルタイムで働くことができない者がいる一方、長時間労働によって健康を損なう、あるいは、将来に向けた能力開発の時間がないといった状況が生まれています。格差の拡大への対応等バランスをとりながら、仕事と生活の両立を実現できる環境が求められているということを政府としても認識しております。

もう一つの問題は、若年層の問題です。若年層は、非正社員として不安定な就労を繰り返す者や無業者が近年大幅に増加しています。十分な職業能力の蓄積がなされず、本人の生活が不安定になりますと、本人だけでなく、国としても中長期的な競争力、生産性の低下や社会コストの増大といった問題が生じかねないとして、日本では、国民的な課題として位置づけられていると思います。

そうした中、働く側の意識が変化して実際の状況との間にずれが生じているという認識を持っております。雇用の安定性、労働時間等の労働条件、能力向上の機会に対する労働者の意識が変化して、さまざまなずれが生じている。我が国では既に人口減少社会が現実となっております。このずれをそのまま放置すると、国民の生活水準の低下、あるいは経済の長期的な停滞を引き起こすことになりかねないといった認識が強く持たれています。

日本政府としての基本的な対応については、人々のエンプロイアビリティの向上に力点を置きながら、現実の状況を踏まえ、バランスのとれた、広い意味での雇用保障政策を講じていると考えております。その中で重要な点は、能力開発支援策です。ここで考えなく

てはいけないのは、この能力開発費用をだれが担うかという問題であると思います。我が国では、企業、個人、政府でこのバランスをどうとるかということが大変重要な論点になると思います。先ほど申し上げました、企業の訓練投資が落ちているということに対しまして、職業訓練や能力開発の機会の確保、措置を実施する企業には、金銭面での助成、あるいは能力開発費用を増やしたという企業に対する税額控除制度を設けて、企業における教育、訓練を促進しております。

一方、従来の企業による職業能力開発の取り組みだけでは流動化に対応していくことはできないという観点から、個人主体の職業能力開発、キャリア形成支援も充実してきております。具体的には、一つは労働者がみずから費用を負担して一定の教育を受けた場合、費用の一部を負担する教育訓練給付制度を設けております。それからもう一点、近年力を入れているのが、キャリア形成を個々人で設定していくことを支援するキャリアコンサルティングの推進です。

先程、伊藤統括から、訓練についてちょっとフォーカスがぼやけているというお話がありました。答えになるかどうかはわかりませんが、失業者等に対する訓練では、実践力の向上を図るため、企業での実施を併せた訓練コースを充実させております。企業の中で役に立つ企業主体の職業訓練、公的にかかわりながらも企業が主体として能力開発を行っていくということについての検討を進めております。

能力開発にあわせて、労働市場で労働者個人の潜在能力が発揮されるよう、再就職支援を行うことも重要です。そこで、公共職業安定機関での丁寧な説明はもちろんのこと、現在では在職求職者を念頭に置き、全国の公共職業安定所で平日夜間および官庁の閉庁日である土曜日にも開庁して、職業相談、職業紹介を行っております。

非正規労働者の問題です。正社員への働き方を希望する方々については、何とか職業紹介の機会を提供し、正規社員に円滑に移行できるよう支援していくことが重要と考えております。パートタイム労働者につきましては、正社員への応募機会の付与や、正社員への転換にかかる条件整備を図る内容となる大臣告示を定めています。こうしたものの周知、啓発に努めるとともに、2006年度からは、パートタイム労働者から正社員への転換制度を整備した場合についての助成金制度も設けております。労働者派遣については、労働者派遣後、職業紹介を行って正社員化するという制度を活用していく。

若年者につきましては、一定の試用期間を設けて、その間に企業と若者が相互に見きわめた上で就職するという、トライアル雇用制度というものを設けております。2004年

度には4万4,000人に対してトライアル雇用を実施し、3万7,000人がこの雇用を終了しましたが、約80%に当たる3万人が常用雇用に転換しました。さらに公共職業安定所でアルバイト、パートとして働く、またはそのことを希望する若者を対象に、これを常用雇用化するという目標を定めて、20万人の常用雇用化戦略というものを進めております。結果として、2004年の不安定就労の若者は214万人いますが、これを2005年には201万人、1年で10万人強減少しております。

セッション1・全体討論

【議長/カストリシアナキス】 第1セッションのディスカッションです。ここで一つ、問題提起をいたします。雇用のセキュリティについて考えた場合、これのコストを誰が負担するのかということです。もし我々のほうが雇用のセキュリティ、仕事のセキュリティを維持したいのであるなら、コストシェアも考えていかなければならないと思います。では皆様、どうでしょうか。

【会場から】 日本の皆さんにお聞きします。樋口先生のお話で、グローバル化は雇用に必ずしもあまり大きなダメージを与えていない、特に輸出入の点ではかなり景気が上がってきているという話がありました。その一方で、雇用者の視点から見たときに地域的な格差があるという話が出てきました。私は、日本でも全体的な雇用者ということを見ると、ネガティブな影響が出てきているのではないかと思います。どうしてもグローバル化の中で、競争力ということが問題になってきますので。

JILPT の伊藤さんからは、高いコストは競争力の喪失になるので、労働者が割を食っているという話がありました。トヨタの例を引き合いに出して、中国のようなエマージングマーケットと競争しても勝てない、むしろ技術革新や職業訓練に投資するんだという指摘がありました。ヨーロッパでも技術革新、スキルの発展のために教育訓練に投資をするというのは、使用者側にとっても重要と思います。まさにウィン・ウィン・シチュエーションをつくるためにです。EUの労使にお聞きしたいのですが、職業訓練のコストをどういうふうに考えているのか、労働者が自分で払わなければいけないと考えているのか。あるいは、コスト競争力を高めるために、イノベーションのためのコストをカットしてもいいと思っているのか。

労働側に聞きたいのは、能力開発、職業訓練に関する労使の役割です。団体交渉の中で扱っていく可能性があるのか。労使両方にプラスになるような、ちょうどトヨタがやっているようなことを、欧州ではどのように考えているのか、ぜひお話をしていただければと思います。

【議長】 では、ソーンさん、どうぞ。

【ソーン】 やはり能力開発および生涯教育はかぎを握ると思います。だからこそ企業は、特にドイツでは370億という巨額をこの部分に投資しているわけです。また、オン・ザ・ジョブ・トレーニングも、若者にとっては重要なのですが、ただし、これが問題なの

です。若者のエンプロイアビリティをどのように向上させるのが問題になっています。ただ、セキュリティは必ずしも能力開発だけではない。それはもちろん重要ではありますが、それだけではないと考えます。

【アンドレ】 ウィン・ウィンを実現するためにどうしたらよいか。私はやはりパートナーシップの相互信頼の上に打ち立てなければならないと考えます。フレキシキュリティを考えた際、フレキシビリティだけに重きが置かれて、セキュリティがおろそかにされる可能性がある。そうするとむしろ労働者のほうがどうしても割を食ってしまいます。それについては、同僚である連合の方からも指摘がありました。

欧州の場合、ただ単に我々の社会的なレベルを下げるとか、賃金をカットするという形で新興国と競争しようとは思っておりません。むしろ技術革新、新製品、新サービス等、他ではつくりえないものを創造することによって、これを克服しようと考えているわけです。能力開発はそのための方法の一つですが、能力開発、スキル向上をあまり物事から切り離してしまてはいけません。人々が関心を持っているのは、スキルの向上ですが、実際に自分が行う仕事からあまりにもかけ離れた能力開発であってはなりません。労働組合から言えば、能力開発をいかにして確実に実施し、知識集約型社会をつくっていくのが重要です。ただ、生涯学習をベースにする社会ですが、それはあくまでも、一つの要素でしかありません。ここで、能力開発の共同のコスト負担ということも重要になってきます。これは、単にお金の問題だけではなく労働時間または労働の組織の見直しにもつながってきます。

【議長】 ユーロスタットの欧州の統計をみますと、トレーニングのコストというのが、96年からここ10年間で2倍になりました。約57億から119億まで上がりました。そういう意味で、EUは正しい方向にかじを切っていると言っておきたいと思います。そうは言いますが、ベストパフォーマンスからすれば、まだまだ数字は低いですが。では、伊藤さん、どうぞ。

【伊藤】 日本は過去10年間ぐらい中国に悩まされ続けました。それで、企業はコスト競争に巻き込まれると絶対勝てないとわかりました。それで新たにやり出したのは、中国がなかなかまねできない、ないしは追いついてこれない領域の研究で、出てきた答えはブラックボックス化という概念です。つまり、どうやってつくっているのかわからないものをつくらうということです。例えば、携帯電話はノキアが一番強く、日本企業は競争力を失ってしまいました。ところが部品を調べていただければわかりますが、8割ぐらい

は日本の部品を使っているはずなのです。そして部品はどうやってつくっているのかわからない。部品を供給するため、素材メーカーは非常に高度なものをつくらなければいけません。例えば化学、鉄鋼業界は、昔やっていたことと現在やっていることは全く違います。

ここで重要なのは、研究開発と現場の力というものがうまく統合されないとブラックボックス化するための力というものは発揮できないということです。現場も相当に知識、能力が高くないといけないので、「選択と集中」を始めています。つまり、捨てるものは徹底的に捨てて、集中するところに特化しています。すると、製品でもこれは捨てる、これはもっとやると分けられます。それに必要なスキルは何かというのを明らかにして、勝ち組企業はここ10年間、必死に努力してきました。ところが、だめな会社はコスト競争に巻き込まれてしまい、非正規社員を投入すれば、どのくらいコストをカットできるかとか、そうしたことがばかりやっていたから、結局は中国のもっと安い製品にしてやられてしまいました。

それからアメリカからウォールマートが日本の小売業のてこ入れに来て、エブリデイ・ロー・プライスを日本で始めました。これが消費者から総スカンを食らって、まだ大赤字です。多分撤退するでしょう。日本とアメリカのマーケットは全く違っていています。アメリカのマーケットのスタンダードが日本でもスタンダードになると思っている人たちが、アメリカの経営者は非常に多い。そういう経営者が日本に来て、うまくいったためしはありません。マツダもフォードが乗り込んできましたら、ガタガタになってしまいました。唯一うまくいったのは、日産に乗り込んできたカルロス・ゴーンというルノーから来た経営者です。ゴーンは日本のマーケットを慎重に研究してから改革をやりました。

先ほど能力開発のフォーカスがちょっとぼやけているのでは、という話をしました。どうということかということ、やたらいろいろなものを作って、大変なコストをかけてはいます。政府レベルで幾ら財政投入したとか、企業はいくら教育訓練費を使ったとかです。私はドイツを調べたのですが、ものすごいお金を使っております。あるドイツの担当者は、東ドイツと統合したときにいろいろやったけれども、「ドブに金を捨てた、全然効果がなかった」と言っていました。それは恐らく広く薄くやってしまったからなのです。

日本の例です。高速印刷機を職業訓練校でやるとすると、それを動かす能力を訓練生に教えますが、企業はそんな能力を望んでおりません。大変高価な高速印刷機を24時間どうやって効率よく動かすのか。すると必要なのは、操作ではなくて、セットアップ、段取り全体を組む能力なのです。どの品物をいつ流して、次は何を流すか、そういう訓練を積

んでこないと雇いません。いくら訓練をやっても再就職が進まないというのは、そういうことです。それに気がついているトヨタは、極めてピンポイントのフォーカスを行い、そういう技能をどんどん教え込む。愛知県の本社に国際技能センターというものをつくり、全世界から工場労働者の優秀な人を集め、必死になってトヨタウェイを技能的に教えています。おもしろい点は、トヨタはコスト計算をしていないことです。フリーハンドでやってよいというのが経営の判断です。ですから、そのコストをどうするのだというのは、非常に狭い考えであり、それでやっているとうまくいかないでしょう。フランスとドイツの方を連れてトヨタに行った際、教育訓練の話になり、ドイツの方が、「トヨタの教育訓練費は幾らですか」と聞きました。トヨタの担当者が「そういう計算はしていません」と答えましたら、大騒ぎになりました。

【会場から】 伊藤さん、日本の場合、不安定な雇用形態、つまりフリーターが生まれているのは使用者がうまくやっていない、使用者が悪いということなのでしょうか。政府の役割はどうなのでしょう。

【伊藤】 経営者もいろいろいまして、よくわかっている人とよくわかっていない経営者がいます。よくわかっていない方が経営している企業は、全くスタイルが違います。一方、政府は公平にやろうとするので効果が出ないのではないかと個人的には思っています。

【亀島】 効果が出ないと言われた政府の者です。大企業で教育訓練、技能育成を重視しているということは事実です。しかし、技能者についても対象者を絞り込んできたということが、ここ10年実際ありました。それとこれまでは、無技能な高校卒業生が新規学卒として90数%、正社員として就職できていました。これは、国際的に日本の特異な点だったと思います。それがここ何年かで間口が大変狭くなりました。これが一つの大きな背景になって、不安定な若者が生まれてきました。また、大企業が厳しくなると、すそ野の中小企業はもっと厳しくなるというのが日本の構図です。大企業も中小企業も生死をかける中で大変絞り込んできた。そうした状況の中で次の教育を受けない層というのが、非正規として広がってきたというのが一つの実態ではないかと思えます。

【会場から】 伊藤さんの問題提起は、企業に既に雇われている人たちのトレーニングについて出されたように思います。では、フリーターあるいは失業者に対して、効果のある職業訓練をどのように行ったらよいのでしょうか。ヨーロッパ各国でも、職業訓練は行っていると思います。コスト計算もやっているでしょう。その職業訓練をやることによって、例えば、エンプロイアビリティが具体的にこう高まったというようなよい事例がも

しありましたら示していただけたらと思います。

【議長】 ガジェ先生どうぞ。

【ガジェ】 最初に、少なくともヨーロッパに関して考えていかなければならないのは、職業訓練の質が企業とリンクしているということです。国によって違いがありますが、徒弟制度、訓練制度を既に発展させていて、学校を出た後にそこを通過して実際の実業社会に入っていく国があります。これは中等教育の後にこうしたコースがあるところです。しかしその制度は今、2つの面で疑問にさらされています。といいますのは、そうした徒弟制度というのは、あまりにも企業のニーズに合わせられすぎている。つまり、現在の形にアップデートされていない。また、あまりにも総合的な教育にリンクされている。もう一つ、徒弟制度とは別に幾つかのシステムがある。つまり、足りないところ、穴を埋めるために幾つか別のシステムがあるということです。極めて重要な点は、企業および職業訓練学校の間でパートナーシップが必要だということです。そして企業のニーズに合わせた形で、きちんと行われなければならない。

【会場から】 若者に関して言えば、イギリスの場合、やはり訓練システムがあります。より高い教育に進むよりも、むしろ仕事に入っていけるように、例えば16歳以降ですが、オリエンテーションしていくというものです。大学に行っても、必ずしも労働市場に入る準備ができる学生にはならないという現実があります。

それからもう一つ、例えば25歳ぐらいのところで、6カ月のオプションを与えるということも考えています。助成金のついた雇用機会を提供する、それはデュアルシステムのような形になります。実際、雇用のタスクフォースの中でこうしたオプションを与えて、とりあえず試用で仕事をさせるということも考えられます。そして6カ月後にレビューして、この先どのようにするかを決めるといった形です。必要があれば、そこでまたプログラムを手直しして、その個人に合ったものを提案することも考えられます。

政府がベストなサポートを行えない、特に職業あっせんについてはなかなかできないにしても、使用者側を含むいくつかのコンタクトポイントを持って進めていけば、また方法があるでしょう。少なくともイギリスでは、こうした新たな教育訓練制度の中で、職業教育を学ぶ幾つかの成功例が出ています。これまで失業者であった人々が労働市場に入ってくる際には、経営者側も例えば、やはり管理能力やコミュニケーション能力などを少なくとも身に付けてほしいと思っているでしょう。そうした能力を求職者に与え、エンプロイアビリティを上げることにイギリスでは焦点を絞っています。

【会場から】 ラトビアから来ております。ガジェ先生の話に、使用者にとって訓練への投資は見返りがあるとありました。例えば、中国、インドと競争する中で生産性を上げる、研究開発を行う、訓練にも投資するという事は、どのようにペイするのでしょうか。

【アンドレ】 ご質問ありがとうございます。これは非常に難しい質問です。フレキシキュリティというのは、決してほかの政策と別個に、独立しては扱えません。フレキシブルと技術革新、国際的な分業について、同時に考えなければなりません。それを考えないと、結局は意味がなくなってしまう。エンプロイアビリティを集合的に考える必要があるということです。エンプロイアビリティの後ろには、やはり個々人の労働者がいるわけです。ここで考えなければいけないのは、ある一定の地域、またはある一つの国の中で、よりメリットをとるためには、国際的な分業の中で比較優位をとらなければならなりません。つまり技術革新の政策も必要ですし、マクロ経済的な拡張政策も極めて重要です。それについてはイギリスの政策について指摘がありました。

フレキシキュリティも大事です。フレキシキュリティのメリットは、カテゴリーにとらわれず、すべての労働者に職業訓練を行うということです。ここでは信頼がなければならなりません。未来に自信が持てなければ、信頼がなければ、仕事をしようとは思わないでしょう。もっと初期の学業を早くドロップアウトしてしまいかねません。将来に自信がなければ、自分たちがもっと職業訓練に、自分たちからインボルブしようとは思いません。そうした人たちが結局は資格のない労働者、失業者予備軍になってしまうわけです。非熟練労働者の競争力確保は重要だと私は強調させていただきます。

【会場から】 私はオランダから来ております。アンドレさんのスピーチに関して、おっしゃるとおり信頼を構築しなくてはなりません。経験的にも信頼感、信用はフレキシキュリティを構築する不可欠な要素です。ただ私が思うに、この信頼、信用というのは、この過去数年来失われていると思います。理由の一つにやはり不安定があると思います。最初に行うべきことは、人々に対して、新しい保障、セキュリティ、安定的な要素をきちんと提示してもらいたいと思います。ガジェ先生の冒頭のスピーチにもありましたけれども、新しい一連のセキュリティが提示されないと、人々もフレキシブルな形で対応しようという気持ちを持ってないと思います。

オランダの調査でも、現在の若い世代は将来に関して前の世代よりも悲観的です。こういう結果は初めての事です。今まで新しい世代は、その前の世代よりも必ず将来に関して楽観的でした。それが逆転してしまった。ですから、最初に重要なのは新しいセキュリ

ティ、安定した要素は何か、古い保障、セキュリティとどのように違うのか、そういうものがはっきりしないと、フレキシキュリティに重要な要素の信頼が損なわれてしまうと思います。

【会場から】 今、ご質問をされた方、ユファージェンさんは、実はフレキシキュリティという言葉を発案した一人です。この問題に関しては非常に深く追求しています。欧州委員会は、フレキシキュリティには幾つかの要素があるとの見解です。フレキシビリティを契約関係に取りこむことは、EU各国の例でもわかっておりますけれども、これはやはり不可欠なことです。こうした柔軟性を取り入れて、初めて社会経済変化に対応できるわけであります。しかしこの方向は、同時に積極的な労働市場対策、政策が必要になります。政策によって、人々を支える必要がある。ある職から、次の職に移る際、それを支えなくてはいけない。移行がたやすいことが重要であります。さらに日本の皆様も指摘した教育、生涯学習も重要です。教育制度が適応性を労働者に提供できる、そしてこうした労働者たちが、実際にある職から次の職に移動できる必要があります。また提供される動機も重要です。移動へのモチベーションが必要なわけです。また、所得保障も必要です。欧州委員会は、フレキシキュリティに関して、バランスを図ろうとしています。フレキシビリティとセキュリティ要素の最適な組み合わせを今、模索しているところです。

【会場から】 今の意見を私も支持します。メンタリティを変えようとしてもなかなかうまくいっていない一つの理由は、説明不足でしょう。労働者、一般市民に対して、どうしてある程度犠牲を払わなければいけないかということについて、今まで当たり前と思っていたことをあきらめなくてはいけないということについて、十分に説明されていなかった。それで、積極的な労働市場政策を十分に理解してもらえなかったということがあると思います。積極的な労働市場政策によって一部の国では、実際に雇用創出した例、失業者を削減できた実例があります。また、それができていないところもあります。アプローチの仕方かなにかの要素の欠如なのか、うまくいかなかった原因を究明する必要があるでしょう。

先ほど、若い世代が将来に不安を感じているという話がありました。我々、欧州社会からまさにこうした不安は絶対取り除かなければいけません。人々がより移動性をもって仕事をする。そして学習にもっと時間を費やせる方法がどういうものなのか。定年退職、疾病、失業といった際の保障をより充実させるために、人々は少し賃金を下げてもいいという気持ちになれるのか。単に賃金を下げる、保障も下げる、年金も下げる、失業したとき

の保障も下げる、全部削減するというだけでは受け入れてもらえないと思います。

【会場から】　　ちょっと違った質問をしたいと思います。パートタイマーが日本で増えている。労働時間が週30時間までなら、年金の権利も社会保障もない、普通の社員と比べて権利がないというお話でした。このパートタイムを5年~10年やる特定のグループはいるのでしょうか。社会はどのような対応をしているのですか。あまり資格のない人がパートタイマーの場合、高齢化が進むにつれて年金の問題が出てきて、社会全体のバランスが崩れてしまうのではないかと思うのですが。これについてのこういった議論が今なされているのでしょうか。

【亀島】　　日本には、パートタイム労働者と言われる方が800万人から1,000万人いると言われております。この多くはいわゆる配偶者、夫を持つ女性であり、家庭との両立の中でパートを選択しているケースがかなりの部分を占めると思われます。さらに最近、若者もこういう選択を行いますし、高齢者の方も、これは男性ですが、そういう選択を行うようになってきています。日本で問題になっているのは、パートの中には、相当な割合で正社員になりたい人がいるということです。それから正社員と同じ仕事をしているにもかかわらず、なぜ自分は処遇が低いのだと疑問、不満に思っている人がいます。政府としても対応していかなければいけない大きな課題だと思います。

【樋口】　　既婚女性にパートタイマーになる人が多いです。年金制度について、その人たちの年収が一定の水準以下であれば、新たに保険料を払わなくても、夫の配偶者としての年金権というのが発生します。もちろん額は少ないですが、夫が年金制度に加入していることによって、妻にもその一部分が年金として支給される制度になっています。しかし、この制度では働くことがペナルティーになってしまっているとの意見があります。妻が一定の年収を超えないように、労働を抑制してしまっているというケースもあるので、個人のインセンティブを阻害しているとの意見です。そこについては、今、制度改革に取り組んでいます。

【ガジェ】　　私からもコメントがあります。一つは、非典型的な雇用、パートタイム、また不安定なものが増えています。フランスでは、少なくともある一定のタイプのパートに関しては、保護がなされているものもあります。ごく普通のキャリアの自立的な一歩としてとられているものもありますが、しかし、そこにはリスクもあります。

皆さんご存じかもしれませんが、現在、私の国フランスでは、今まさに若者の新雇用契約に関して、大きな議論が巻き起こっております。これについて若者側から非常に大きな

抵抗が示されています。その点についてコメントをしておきたいと思います。まず一つ、この新規雇用契約は首相が提案しているものですが、これは実はアクセスエンプロイアビリティとかなり似ているものなのです。障害を低くするという意味で。つまり、ある若者たち、まだあまり学歴のない、また教育がない若者に対して就業への障害を下げ、とりあえず試用の形で企業に雇用させて、適性を見ろといったものです。これがもともとのスタートでした。ところが、これはある意味ではちょっと逆説的なのですが、新規雇用契約提案が、たくさんの若者たちから反発を引き起こしました。また若者だけではなく、使用者側からもネガティブにとらえられているという現実があります。しかし、ここからフレキシキュリティの教訓を引き出すとすればどういうことがあるか。まず一つ目は、何といても国際的な経験を見なければいけない、つまり、ドグマに固まってはいけないということです。例えば有期雇用は、若者が企業に入れる可能性の一つです。そうした有期の雇用を決して否定しきってはならないでしょう。

例えばイギリスの場合、1999年より前には、ちょうど現在フランスの首相であるドビルパン氏が提案している新規雇用契約と同じように若者に対して試用期間を2年間としていました。たしかトニー・ブレア政権の時代だったと思いますが、2年という試用期間はあまりに長いから短くしようと思いました。結果、1年にして若者を企業の中に安定して維持することに成功した結果、生産性の向上にも、雇用の向上にもプラスの要因として働きました。つまり、2年はあまりにも長すぎるということです。

2つ目に触れておきたいのは、フランス政府のアプローチについてです。これはフレキシキュリティではなく、ただ単にフレキシビリティです。フレキシビリティが第一で若干のセキュリティあるということです。とにかく雇用を促進するために、セキュリティを外す。その後で補完的な対策でセキュリティを出すということです。これが実は今たくさんの人々の不信を引き起こしている問題です。確かに、雇用のところでフレキシビリティを入れるのはいいかもしれませんが、しかし、あまりにもセキュリティが少なすぎる。ですから、フレキシビリティとセキュリティを同時に守らなければならないということが、ここでの教訓になります。ここで2つのことが言えると思います。一つは、将来に向けて、一体何が必要なのかということ十分に考えて、羅針盤になるようなモデルを社会に提案していく。2つは、安定の核になるような、人々が信頼を持てるような政策を導入していく。これらが、フレキシキュリティを成功に導く礎だと思います。

【会場から】 規制緩和を行った結果、いろいろな問題が起きていると思います。規制

緩和がすべてだめというわけではないのですが、例えば規制緩和の結果、有期雇用、パートタイマー雇用、派遣労働、契約労働、請負などの非正規が増えたわけです。そういう人たちが企業の外に出されたとき、なかなか企業に戻ってこられないのです。そうすると、外に出された人たちが非正規の雇用でも、自分たちが未来に向かって安心して働けるということをきちっと何らかの形で、政策が担保してやらなければいけない。それは賃金で言えば均等処遇であり、能力開発であれば、そういう人たちに対しても積極的に行っていくことです。そのことで未来に対する安心、自分たちが働いて生活していける感覚を示すことが重要だと思っています。

労働者によっては、パートタイマーで働きたいという人もいます。有期で働きたいという人もいます。それは先ほど樋口先生がおっしゃったように、例えば我が国では妻であれば、夫の年金から自分が得られるものがあるとか、税制で優遇されているとか、そういうものがあって、そういう働き方を選んでいる人もいるわけですが、そういう人とは別に、企業の中の正規雇用から出された人たちに対して、きちっとした能力開発の機会の平等だとか、それから均衡処遇だとか、社会保障に対するきちっと適応していくということをやらない限り、非常に不安で、かつ、社会的な不安なものになっていくのではないかと。そういうものをどのようにして、政策としてつくっていくのかということが、今重要なのではないかなと思っています。

それと若者と先生がおっしゃったのですが、我が国でも若者がなかなか働かないので非常に困っているわけです。彼らにどういう機会を与えればよいか、政労使でいろいろと議論しました。例えばドイツのデュアルシステム、またはトライアル雇用を活用して、とにかく働いてみる。働くことの意義について自分の中で体験し、それをもとに労働するというのを私どもはヨーロッパ各国の経験から学び、今それを政策にするために政労使と議論しています。

【会場から】 解雇のルールは日本でどうなっているのですか。

【長谷川】 ヨーロッパの方々からは、いつも日本の解雇は非常にきついのではないかと、厳しいのではないかと指摘を受けています。私の今日の報告でもありましたように、日本の解雇は法律的には、今から3年前にできただけです。もともと日本企業の労使関係は非常によろしいので、企業経営が困ったときに、どのようにして困難を乗り越えていくのかについて、いろいろな知恵を出し合ってきました。最終的にどうしても解雇せざるを得ないとき、社会的な合理性だとか、相当性があれば解雇できるというのが日本の状況で

す。したがって解雇がきついという、ヨーロッパからの指摘は、私は当てはまっていないと思っています。解雇は最後のぎりぎりの判断ですから、解雇に行くまでのプロセスは労使で非常に大切にしていると思っています。

もう一つ、経済的解雇、整理解雇に関しては、現在裁判所でもまだ判例は確立していませんので、日本の中で揺れております。判例による整理解雇の4要件ではなく、きちっとした法制化で予測可能性がでると思っています。したがって、一般解雇の次は整理解雇についても、私は法制化すべきと思っています。

【会場から】 フランスの新雇用契約、トライアル雇用について、そういった試用期間、一定期間の後に労働者の適性を見きわめる仕組みは大事だと思います。若年者のトライアル雇用は、実は私が発案したのですが、ただ、それだけでうまくいくとは正直、あのとき思っておりませんでした。要するに、使用者と労働者、若者相互に思いがあるわけですが、いかに折り合いをつけるか、ここに介入していく。介入という言い方はよくないと思います。調整していくことが大事だと考え、制度を考えました。

【ガジェ】 議論を全部まとめてここで結論を出すというのは非常に困難ですが、こういう言い方をしましょう。日本とヨーロッパはいろいろな違った方面、角度から問題に対処していますが、共通点もあるということです。ヨーロッパと一口に言っても、いろいろな国があり多様なので、一本化するのは難しい。グローバル化の影響、フレキシビリティ市場で要求されているフレキシビリティと雇用の安定、これをどのようにブレンドしていくか、これは大きな共通課題であると思います。ヨーロッパでは、ただ単に労働法だけで対処しきれない面があり、積極的労働政策ももちろん必要でしょう。生涯学習と弾力性に富んだ社会保護システムを通じて、労働者の移動を促進し、十分な所得保障も行う、これらはすべて重要な課題です。労使の良好な関係、そして当局との協力をもってのみ、問題に対処していけると思います。