



# 座談会

——平成18年版労働経済白書をめぐって

## 就業形態の多様化と 勤労者生活



石水喜夫●厚生労働省労働経済調査官  
太田聰一●慶應義塾大学経済学部教授  
川口大司●一橋大学大学院経済学研究科助教授

司会：「日本労働研究雑誌」編集事務局



おおた・そういち 氏

司会 ただいまから「平成18年版労働経済の分析」、いわゆる労働経済白書の座談会を始めます。今日は太田、川口両先生と、執筆を担当されました石水調査官にお越しいただいておりますので、興味深い議論がかわされるものと思います。それではまず石水調査官から、執筆に当たっての問題意識あるいはテーマ選定に当たっての趣旨などについて、ご説明をいただきたいと思います。

## I 「平成18年版労働経済の分析」・概要

石水 今年の白書は「就業形態の多様化と勤労者生活」をテーマとしています。

日本経済は、長期の景気回復局面にあります。先日、11月22日の月例経済報告でも景気回復が確認されまして、拡張期間は、高度経済成長期のいざなぎ景気を超える58カ月となりました。

しかし、その回復は輸出、設備投資に主導された企業部門先行の回復で、これを勤労者生活の充実へとつなげ、バランスのとれた経済発展を創り上げていくことが課題となっています。「社会の安定を基盤とした持続的な経済発展が重要である」という問題意識です。

また、ここで同時に考えておくべき点として就業形態の多様化や労働関係の個別化の進展があります。集団的な労働関係の時代には労働側には団結して、より賃金に手厚く分配する、という労働運動の原理があれば大方それでよかったのだと思われます。しかし、現代では、一人ひとりの労働者はかけがえのない自らの個性を大切に、それぞれの職業能力をみがき、それぞれに処遇されることを望んでいます。

このような時代にふさわしい、所得分配の原理をわれわれの社会はまだ見出すことができていないというように思うわけです。

そして、このような時代には格差の問題も生じてきます。一人ひとりの働き方が異なり、職業能力形成の道筋も千差万別となってくる中で、生じてくる所得格

差の問題をどのように考え、どのように政策対応を加えていくべきなのか、検討の必要があるとの問題意識もあったわけです。

このような問題意識を分析として具体化するために、白書には3つの章を準備しました。まず、「第1章 労働経済の推移と特徴」では、景気回復局面にある労働経済の動きを分析し、雇用情勢の改善、賃金の緩やかな上昇などを描き出しながら、労働関係に個別化の動きが見られることを書きました。かつてのように景気回復の成果が労働者に一律に配分される姿は確実に変わっています。就業形態ではパート、アルバイト、派遣労働者、契約社員、嘱託など非正規雇用が増加しております。

賃金制度では成果主義が広がり、賃金の決まり方も一人ひとりの能力の発揮を基本として、仕事の成果をより厳しく見定める方向へと進んでいます。

次に「第2章 就業形態の多様化とその背景」では、このように変化する就業形態の多様化、労働関係の個別化の背景について分析しました。その背景を一口にいうことは難しいところではありますが、たとえば、グローバル化に伴う市場競争の激化、産業構造の高度化、生産・サービスの柔軟な供給体制をとる企業の経営戦略、人口減少・高齢化等に伴う労働力供給構造の変化、勤労者意識の変化など、複合的な背景があると考えられます。これらを本日の話し合いの中でも多面的に検討していくことができればと思います。

そして、今後については、労働力供給制約のもとで高齢者や女性の就業希望に応えるため、柔軟な就業形態の整備に取り組みつつ、就業率を高めていくことが不可欠で、今後も就業形態の多様化は進展していくものと見通しています。

「第3章 勤労者生活の課題」では、前章までの検討を受けまして所得格差の問題を考えました。今年1年を振り返ってみますと、格差の問題は大変センシショナルに取り上げられてきましたが、この問題はわが国に働く一人ひとりが受け止めるべき問題と、また一方で社会全体として受け止める問題があると思います。

今年の白書では、業績主義、成果主義の強まりによって生じている所得格差の問題も書きましたが、問題をより社会的に受け止め、政策対応を強化していくべき分野として、若年者の非正規雇用の急増と、それに伴う所得格差の拡大を指摘しています。就業形態の多

様化のもとでの勤労者生活の課題については、白書はこの若年者の問題のほうを大きく取り上げたということです。

これらの分析を受けての政策対応についてはまた後ほど議論の時間があると思いますので、そちらに譲りまして、以上が白書の問題意識と大まかな内容ということになります。

司会 ありがとうございます。ただいま調査官より総論的に白書のポイントについてご説明いただきました。先生方、ご意見があらうかと思いますが、後段のほうに回していただきまして、これより白書の具体的な中身、内容について突っ込んだ形で議論を進めていきたいと思えます。

それでは、引き続き調査官から第1章のポイントについて説明してください。

## II 労働経済の推移と特徴

### 景気回復と非正規雇用の増加

石水 第1章の「労働経済の推移と特徴」では、平成14年1月から始まった今回の景気回復過程において、雇用の増加は非正規雇用の増加によって牽引されていることを大きな特徴の一つとして指摘しました。

わが国の今までの景気回復過程では、たとえば回復初期に所定外労働時間が伸びると、その後、雇用の増加が出てくるとか、パートで回復してきた雇用の回復が、その後、正規雇用の増加に移っていく、といった動きが見られましたが、今回の景気回復過程では、そうした動きは、なかなかはっきりとは出てきません。

また、白書公表後のデータの動きを補足しますと、今年に入ってから完全失業率の動きは、5月に完全失業率は4.0%まで低下した後に、8月には4.1%、9月に4.2%。また、有効求人倍率は7月に1.09倍をつけた後、8月、9月と1.08倍となっています。

それから、労働分配率の動きについては、平成14年から大きく低下しており、これは企業が非正規雇用を活用することで人件費を抑制しているということも影響していると思えます。また、パートタイム労働者構成の高まりが現金給与総額の伸びの抑制要因に働いているという分析も白書に載せてあります。

以上、景気動向との兼ね合いでは、平成18年は所

得、消費の動きに力強さを欠いた1年間ということになりそうです。今後については、所得改善や正規の雇用機会の拡大などが期待されると思いますが、先生方は、今の景気の動向や今後の動きについて、どのように見極めていらっしゃるでしょうか。まず、景気動向と労働経済というところから議論していただければと思います。

司会 ありがとうございます。それでは、両先生からご意見をちょうだいしたいと思います。

太田 第1章では、今の労働経済の置かれている状況をコンパクトに、かつ十分にまとめていらっしゃるという印象を受けました。

注目すべきポイントは、正規の雇用がやや後退する中で非正規の雇用が大幅に伸びて、それで全体が増えていくという傾向です。これは今回の白書のテーマである多様化ということにつながっているのですが、その背後には業務を切り分けて、任せられる業務についてはすべて非正規のほうでやっていくという企業の考え方があるかと思えます。そのことを裏付けるデータも白書の中には登場しているわけです。

これは白書全体に言えることですが、「多様化」ということは選択肢が広がる、そういうややハッピーなイメージがあります。もう一方の見方は、たしかに選択肢は広がっているように見えるものの、実際には正規と非正規という形で、非常に断層が分かれていて、「二極化」が進行しているとするものです。そのあたりをどうとらえるかが大事だと思います。

現在進行している状況には、おそらくいい面もあるし悪い面もあると思うのですが、たとえば正規の労働者でも長時間労働でストレスが非常に強くなっているし、非正規のほうはなかなか賃金が伸びないという状況がこの章で示されています。ですから、私の見方は、正規も非正規もアンハッピーな状況になっていて、ひょっとすると「多様化」という言葉にはイメージ先行があるのではないかと感じています。そのあたりは第1章のいくつかの統計から明らかになっているという印象



いしみず・よしお氏



かわぐち・だいじ 氏

を受けています。

石水 就業形態の多様化や柔軟な働き方によって、より多くの人々に働く場が提供されたと思いますが、労働条件の問題がありますね。昔でしたら春闘で従業員が一致団結して、共通の利害のもとで労働条件をよくしようということでしょうが、多様化の中で一人ひとりの希望に

応えてということになりますと、かなり個別の要望が出てまいります。これに経済変動とか、労使の交渉力などがからんできて、なかなか道筋が見えてこないということだろうと思います。

景気は回復していますが、私はもう少し労働者のほうに手厚くしないと、なかなか安定した景気の拡大とはならないと思います。労働条件の形成の問題については基本的には労使の話し合いの中で決めていくべきことですが、今後のマクロ経済の動向にも大に関連してくるのではないのでしょうか。

司会 川口先生、いかがですか。

川口 今の話と関係するんですが、この白書では非正規雇用の話が一貫して入っていて、とても読みやすいと感じました。非正規雇用が増えている理由として、景気の循環的な理由で非正規雇用が増えているという話と、経済構造が根本的に変わったから非正規雇用が増えているという話と2つがあると思うんですが、第1章で非常にうまく描き出されているのは、全般的に労働市場の状況が改善していく中で雇用の正規化というものが必ずしも進んでおらず、非正規雇用が増えていることです。

このこと自体は、白書の第2章の中で強調されているようにグローバル化の要因とか、あるいは、先ほど太田先生からもお話がありました、仕事を細切れにして外に出せる部分は外に出すようになってきたという技術変化の要因があるように思います。

ですから、根本的な経済環境あるいは経済構造が変化しているということが非正規雇用を増やしているということで、とすると、これから景気が回復したとしても、必ずしも非正規雇用が減って、正規雇用が増え

ていくことにはならない可能性があります。そのような状況の中で、非正規雇用の人に対する政策的な対応はどうあるべきかというのは、景気が回復しつつあっても、引き続き検討していく必要がある課題だと思います。

石水 景気の循環的な影響と構造的な変化と2つあるということ、構造的な問題は白書第2章で書きましたが、しかし、根本には、景気回復の力強さに欠けるということがあるのではないのでしょうか。

最近、経済判断では一部に強気な見方をしていらっしゃる方がいますね。これは私は金融政策のある目的を持って言っておられるような気もするんですが、これは足下の景気論議に慎重さを失わせるようなものにつながっているのではないかと心配しています。

「毎月勤労統計調査」で所定内給与をみると、おそらく今年はマイナスでしょう。1~9月期平均ではマイナス0.2%です。これは正規労働者以上に非正規の人たちが増えてきているというようなことがあって、賃金を抑制していますし、正規従業員の給与は業績主義でボーナスのほうへいくという形になっています。そうするとやはりこういうことでは労働者は安心して消費ができない。

輸出主導、設備投資主導できている今の景気が、賃金、消費のほうへバトンタッチをしていかないと、このまま設備投資主導でいくと供給過剰の危険もだんだん膨らんでいきます。ですから、ここは企業としても正規雇用の機会をきちんとつくっていくとか、非正規の人たちの均衡処遇にきちんとつなげるとか、そういう課題に取り組まないと日本経済の回復は、なかなかいい形にならないのではないかと思います。

### 重くなる正規労働者の負担

太田 白書で分析された正規労働者の長時間労働とストレス、これはとても大事な指摘だろうと思います。おそらくは業務の切り分けがずっと進んできて、長期雇用者の対象となっている人たちには非常に難しい業務がどんどん割り当てられていく。それは時間で処理できるようなものではなくて、成果で計られるような仕事です。

そうなってくると、そう簡単に成果が出ない人は長時間労働で何とかカバーしていくという方向が出てきているような気もするのです。

そういうことであれば、つまり切り分けの結果とし

での正規の長時間労働とストレスということはどこまで言えるかという点が興味深いですね。質問ですが、例えば切り分けが進んでいるところでの正規が特に負担が大きいとか、そういう結果というのは厚生労働省がお持ちの既存統計の中からはじき出すことはできますか。

石水 今にわかには思いつかないんですが、非正規が増えると正規の負担が重くなるというデータはあったと思います。

太田 全体での長時間労働やストレスの増加というのが出ていますが、業種別のデータは白書には載っていないようですね。

石水 そうですね。そこは産業別に分析して、各産業の労働者の負担にどういうふう跳ね返っているかというような検討が必要ということですね。

太田 つまり非正規化が進んでいるところほど正規の労働者の作業内容が複雑化していて、それが負担増を生んでいるとすれば、ひょっとすると非正規の人たちの多い職場、あるいはそういう人たちが多くいる産業なりに所属している正規の人の負担はかなり大きくなっている可能性があるのかなと思います。

それは例えば業務の高度化だけではなくて、非正規労働者をうまく使いながら、さまざまな管理をしていかなければいけないということも負担には加わってくると思うのですが、そういうあたりがさらに検討されると、より興味深い気がします。

石水 分かりました。

### Ⅲ 就業形態の多様化とその背景

司会 それでは、第 2 章のご説明をお願いいたします。

石水 「就業形態の多様化とその背景」に話を移したいと思います。長期的に見た場合に、グローバル化に伴う市場競争の激化とか、産業構造の高度化、あるいは生産サービスの柔軟な供給体制をとる企業の経営戦略、人口減少、高齢化等に伴う労働力供給構造の変化、あるいは勤労者意識の変化といったものをそれぞれ挙げることができると思います。

#### 産業構造変化に伴う非正規雇用の増加

ディスカッションのために白書の図表を例示したいと思いますが、まず白書 88 ページの第 2-(1)-12 図で

は、これは産業別非正規雇用比率の推移ですが、卸売・小売業、飲食店、サービス業は 1980 年代以降、長期的に非正規雇用比率が上昇しています。これは先ほど太田先生も指摘くださいましたように、正規のフルタイム労働者の補助的な業務あるいは定型的な作業として切り出せる業務をパート、アルバイトなど労働時間の短い労働者に行わせて、より柔軟な労働力の調達手段として活用するものと考えられます。

一方、今まで製造業では非正規雇用比率の上昇があまり見られなかったわけですが、最近の動きとして、製造業でも 2000 年以降上昇傾向が見られます。

この動きは生産工程に働く請負労働者の増加が影響しています。1990 年代の日本の製造業は国際的に見て低い労働生産性の伸びしか達成できず、雇用を生み出す力もかなり落ちていましたが、しかし今回の景気回復局面では国際競争力を取り戻しつつあります。賃金コストは低下していますし、平成 17 年の秋以降は雇用者数も増加に転じています。

製造業復調の背景については、技術革新を生かした付加価値生産性の上昇というのがあるのを私も否定はしませんが、一方で非正規雇用を活用したコストの抑制や、柔軟な生産体制の構築があるということも見落とせないと考えています。

特に重要だと思うのは、外部人材を活用した形での生産体制構築の動きがあるということです。この背景には製造業の製品自体のライフサイクルが短くなった、また生産計画の見通しがつきにくくなる中で、そのリスクをいかに回避していくかという企業行動があります。

白書 154 ページの第 2-(3)-14 図ですが、事業所別の請負労働者の比率を見ますと、製品のライフサイクルが短い事業所ほど請負労働者が多くなっています。また、同じく 154 ページの第 2-(3)-15 図ですが、生産変動の見通しのつきにくい事業所ほど請負労働者が多いという関係もおおむね見てとれるということで、これらのデータを見ますと勤労者生活の充実に向けて、所得の分配の問題もありますが、それ以上に私たちの生活や暮らし方そのものについても批判的に見直していく必要があるのではないかと思います。

私の意見を少し述べさせていただきますが、大衆消費社会といわれる中で人々の消費欲求も膨らんでいますが、その結果、生産現場では商品のライフサイクルが短くなったり、生産計画が立てにくくなって

きているということが生じています。

そして、そこで必要とされる労働者はスキルの高い労働者ではなくて、柔軟な生産力の変動に対応できる調整のきく労働者ということになってしまっています。現代社会では、人々は消費者という側面と労働者という側面の2つを兼ね備えていますけれども、この2つの側面に次第に矛盾が表れてきているように感じます。勤労者生活の充実に向けて、労働者の技能の向上と所得の向上は引き続き目指していくべきものと思いますが、その消費に対する態度については少しずつでも改めていくべきではないでしょうか。

このようなことは価値観に属する話ですが、次第に議論が深められていくことを期待します。

### 今後の就業形態

白書 139 ページの第 2-(2)-42 図ですが、正規雇用と非正規雇用の別にみた雇用の見通しです。非正規雇用の現状にはさまざまな問題があり、特に若年層の非正規雇用の増加は、その後の能力形成の観点から大きな問題であるといえます。しかし、人口減少に転じたわが国がより幅広い層から労働力供給を確保しようということになりますと、高齢層や女性の就業希望に応じて、多様で柔軟な就業機会をつくり上げていくということも求められます。

雇用者数の見通しでは、労働市場への参加が進まないシナリオと労働市場への参加を進めるシナリオとを対比させてありますが、労働市場への参加を進めるというシナリオでは非正規雇用比率は今後も上昇していくというふうに見込まれるものです。これはさらなる労働力の供給源として、女性や高齢者の就業希望に応えるというところから必然的に出てくるものです。

人口減少社会において、より多くの人々の参加を得て社会を発展させていくために、公正な処遇が確保され、だれもが安心して働くことができる労働環境の整備に取り組むという対応をしつつ、就業率の向上に務めていくということが労働政策の大きな方向性であると考えます。ただし、就業形態の多様化についてはさまざまな論点をにらんでいく必要があるわけで、先生方のご意見を伺いながら、議論を深めていければと考えております。

司会 ありがとうございます。それでは第 2 章の議論に移りたいと思います。どうぞ川口先生から。

### グローバリゼーションの影響

川口 非正規化の要因としてグローバリゼーションとか、プロダクトサイクルが短くなったということに関してお話がありましたが、まずグローバリゼーションについて雇用という面で見ると、たしかに非正規雇用が増えて、アンハッピーな人が増えてしまうという意味ではマイナスの面もあるかもしれないのですが、基本的には安い値段でものが買えるようになるということで、消費者にとっては必ずしも悪いことだけではないという面は強調しておきたいと思います。国民の生活が豊かになるということにとっては一つ大きなプラスの面もあるということです。

それから、製品のプロダクトサイクルが短くなって、技術進歩が頻繁に起こるようになり、将来の需要予測が立てにくくなったことが雇用の非正規化をもたらしているんだという話ですが、白書の中に、企業が短期的な視野でものを見てしまっている結果、技能蓄積が進まなくなってしまう可能性があるのではないかなというような指摘があります。しかしながら、経済環境の変化の中、企業としては、将来の自分の市場が読めないという状況では、特に日本においては正規雇用は非常に強く守られているという面もありますので、長期的な雇用計画を正規雇用でやっていくことが考えにくい環境の中に立たされているという面もあるのではないかと思います。

企業自身も労働者の技能が蓄積していかないということは認識しているのではないかなと思うんですが、そういう技能蓄積が起らないというコストを支払ってでも、雇用を非正規化させるベネフィットをとりたいということになっているのかなと感じます。

結局、雇用を非正規化させることのベネフィットというのは何かというと、フレキシブルに雇用調整ができるということにあるのではないかと思います。

### 雇用構造とキャリア育成の関係

それから、キャリア意識について見ると、非正規雇用で働いている人は先のことを深く考えてキャリア形成をしていないかもしれないという可能性が示唆されています。これも供給側の若者の側で意識が変わったという面もあるかとは思いますが、それと同時にあると思うのは、先が見えないという環境が、自分自身のキャリアを自分で考えようにも考えられないという

状況をつくっている面もあると思います。

物事をあまり単純化してしまうのはよくないと思うんですが、経済環境が変化していく中で正規雇用と非正規雇用を分ける分水嶺を明確につくってしまう雇用構造というものがあるって、経済環境が大きく変化していくなかで、制度的なものがあまり変化しないことが、非正規雇用の増加をもたらしているのではないかという印象を持っています。その辺、石水さんはどのようにお考えでしょうか。

石水 私は雇用政策の現場にいるから政策的な価値判断が先に出てきているからかもしれませんが、長期雇用の労働者の技能形成の効果は、やはり大切にしていけないといけないと思っていて、そこに向けてできるだけ政策資源を投入していく。どうしてもそういう頭の働き方になってしまいます。

これは見極めもあるかもしれませんが、それから日本の雇用政策がそういう方向性を指向してきたということもあるでしょう。それから、雇用政策が労使関係行政に支えられているという観点から、やはりそこは労使の共通の認識もあるところですので、やはりそこを基本に考えていかないと、なかなか現実的な解決にならないのかなと思っています。

そう考えますと、何がネックになってくるかということ、経済変動の変動性が大きいことそれ自体を問題として指摘せざるを得ないのではないかと。つまりマクロ経済の安定性とか、マクロ経済政策によるところの経済の安定性の確保とか。それから経済活動自体が競争によってスピード化しているとか、変動化が進んでしまうということであれば、むしろ産業政策においてわれわれの国の産業構造の高度化の方向を描き出すとか。政策的対応によって、経済や社会の安定性を確保していくことが大切だと思うのです。

そういう方向だけで解決できるかどうかはわかりませんが、雇用の諸制度の見直しというものを否定するつもりはないんですが、しかし、マクロ政策における課題ですとか、産業政策における課題をきちっとクリアしながら、問題を総合的に考えていくというスタンスは大切ではないでしょうか。

特に、わが国はこれから人口が減っていきますので、人口が減っていく中で労働生産性を引き上げていくことを考えますと、日本型雇用システムにある能力形成システム、これを否定してしまうとかなり大変なことになってしまいます。

例えば、先ほどの製品のサイクルの話ですが、白書154ページの第2-(2)-14図でみた期間で、数カ月というのは iPod といった音楽再生機、2〜3年のものが白物家電で、5年以上の長いものはタービンだとか、重電機だとか、そういうものになっているわけですが、今の市場は音楽再生機とか大衆的なヒット商品を、短期間に、できるだけ安い値段で一気に生産し売り抜くことで勝負をしているわけです。

しかし、例えばこの競争を電機産業と住宅産業とがタイアップして、高度なパッケージ商品としてより電化された住宅を売っていくですとか、産業界のさまざまな協力によって生み出された技術革新を、適正な価格で、より長期にわたって販売していけるような姿を構想するといったことはできないのでしょうか。

何でも競争で安いものでやっていくというだけではなくて、日本で生み出された技術革新の成果を日本の中で、より長く活用できるとか、それを支援する産業政策を考えていくとか、少し考えてみる必要がある気がします。さらには経済変動のリスクをすべて企業と労働者に押し付けるということではなくて、経済変動の安定性についてマクロ政策の意義をもう一度考え直してみるとか、そういうことの中から正規雇用の雇用機会が生まれてくるというようなことをもう少し模索してみてもいいかと思うのです。

これは発想が政策オリエンテッドなものかもしれませんが、分析的とは言えないかもしれませんが、私自身はそのように考えています。

川口 私のさっきの発言は経済環境の変動が激しくなったというのを所与としての話でしたので、その部分をもう少し見直す余地があるのではないかという論点には賛成です。

石水 立場が大きく分かれてくるのは、若い人たちにとって日本型雇用システムを是とみるか非とみるかということかと思いますがね。

川口 非正規雇用が増えていく中で、そういうシステムの中に入れられない人が増えてきているわけですね。そのことが問題なんだろうと思います。

#### 厳しさを増す若年雇用

太田 私は、今の企業にとっては正規雇用というのはコストがかかるという認識が広まっていると考えています。だから、コストがかかる正規を絞らざるを得ない。その中で一部の若年層は新卒段階でうまく正規の職にあ

りつけなくなり、あぶれてフリーターになる、あるいはニートになっているように思います。ところが、チャンスは一度で、新卒段階で学校から職場への移行がうまくいけばいいわけですが、それがうまくいかないとそのまま滞留してしまいます。そういう問題が今生じています。

たしかに技能を重視するという日本企業のこれまでの姿勢は捨て去られることは決してないでしょうし、捨て去るべきではないと思います。ただ、正社員という強いグループがあることが、回り回ってフリーターという問題を生み出しているという側面はある気がします。実際、OECDの調査でも、非正規の比率と正規の雇用保証の関連性は示されているようです。だから、私は川口さんの問題提起は重要であると思います。

石水 この問題は高度技術社会の必然的な問題だと思いますね。高度技術社会になると若者の就職にとってのハードルは必然的に上がります。昔は若い人には可塑性があるから、とにかく会社の中に入れてということだったのでしょうが、産業社会の中で育成され蓄積されている労働者がいて、この技能水準は相当なものですから、雇用延長も進んで、そういう中で若い人と中高年が勝負をしますよということになると、技術的にも技能的にもかなわないですね。ですから、若者をどうやって産業社会の中に入れていくかというのは、これは発展した産業国家の非常に大きな問題だと思います。

発展した産業国家の若年失業問題では、入職のハードルの問題が出てきます。そして、ハードルを下げて入れやすくしてやるのかという議論ですけれども、これはまた一方で技術革新とか技術進歩で来たわれわれの歴史の流れからいくと、私は後退の感じがするんです。そのハードルをどうやってうまく超えられるようにするか。若い人の教育の問題は今までに増して非常に重大な問題になっています。

さらに企業が安心して採用できる環境をつくり出していくために、マクロ環境の整備や産業構造転換を政府としてバックアップする。こうしたことがないと私たちの今の豊かさというのはなかなか守れないんじゃないでしょうか。

太田 正規化という言葉が非常にたくさん出てくるわけです。今の制度のあり方を是として、なるべくそこに若年層を入れていく。そういうニュアンスをちょっと感じます。

もう一つの考え方というのは非正規の立場のまま、正規の中の重要な側面を取り入れていく。現在の正規労働者が持っているものを非正規にも適用して綿密に育てていくというあり方もあるように思います。

白書では正規化という方向だけに注目しているという印象を受けたのですが、石水さん、その辺はいかがですか。

石水 それは正しい読み方だと思います。これは都合のいいことを言っているのかもしれませんが、若い人はこれから将来がありますから、長期雇用の中で技能が形成される道筋を、一方で、労働力供給を促進することで労働力を確保する。これは追加的な労働力供給分野として就業形態の多様化を。こういうふうを考えているわけです。基本的にはこの組み立てで進めていければと、大きな道筋としてはそう考えています。

ところが現実問題として若い人の不本意な非正規雇用が広まっているので、今後の産業社会の展開や企業自体の継続的な発展の観点から、もう一度、企業にも、正規雇用の機会の拡大を考えてもらいたいということです。そのことが白書が言う正規雇用化というメッセージの意味です。

太田 そこで思うのは、今ある彼らが置かれている状況ですが、正社員の置かれている環境とはかなり大きなギャップがある。雇用のいい意味の多様化というのは、連続的に段階を踏んで行き着くルートがある、そういうイメージを私は持っているのですが、今の正規と非正規の枠組みはものすごくギャップがある。そのギャップの低いところから高いところにグイと押し上げるというのはものすごく大変なことだろうと思うのです。そういう中での一つの方策は、やや真ん中あたりの部分を組み立てていくということも考えられるのではないのでしょうか。

石水 おっしゃるとおりです。私はそれは正規、非正規の全体の仕切り直しという視点で考えるのではなくて、若年対策のメニューの中で考えるべきではないかという考えです。

フリーターは、これは今の正規の入職経路の中に直接のせていくのは無理です。ですから、途中にトライアル的な就業なども活用しないと、正規雇用化は難しいでしょう。

先ほど申し上げたように高度に発展した産業国家は必ず若年雇用対策を必要とするでしょうから、これを



正規、非正規全体の組み立てとか、雇用システム全体の問題にまで広げて考えてしまうと、答えが出せなくなってしまうのではないのでしょうか。

#### 求められる職業教育

川口 この問題を雇用システムだけで考えることはできないというのはおっしゃるとおりです。豊かな社会を実現するためには高いスキルの蓄積が必要で、そのハードルを下げるような形で採用するのではなく、その高いハードルを超えられるような人材を育成していくことが大切だというのはそのとおりで、高等教育の問題ですとか、初等教育の問題ですとか、そういうところまで話は広がっていくのかなと思います。

現に、白書の中で報告されていますが、大学進学率が急激に上昇していて、1990年の4年制大学の進学率は25%ぐらいですが、直近は45%ぐらいになっているわけです。若い労働力は高学歴化してきて、仮に大学を出ることが労働者としての質が高まることにつながっているのであれば、日本社会全体としていい対応ができてきたのではないかなという感じがします。

労働経済白書は、教育というところまではあまり踏み込んでいませんが、実をいうとそこにも大きな問題があるように思います。教育のことも考えながら対応していかないと、全体としていいソリューションが見つからないのだという話は本当にそのとおりだと思います。

石水 白書は若年の不安定就業者を正規雇用化することを道筋として考えていますが、もちろん、正規は今ままでいいのか、あるいは非正規は今ままでいいのか、という問題意識もあります。非正規雇用も含めて、どのような能力形成システムをつくっていけばいいのか、考えないといけませんね。

太田 非正規のトレーニングがなかなか進まないのは、企業としても短期だという割り切りがかなりあって、したがって短期の人にそれだけ訓練をするというのはペイするかどうかを考えている面があるように思います。非正規でも長くいてもらおうとする場合には、さまざまな法的な制約も生じます。つまり、何回も雇っていけば、基本的には正社員と同じ程度の雇用保証を求められる、そういう気持ちを企業は抱いているかもしれません。このあたりは正確なデータを持ってお話をしているわけではないんですが、そういうこともあ

るかと思います。

そのあたりを変えるのは大変であるということであれば、企業とうまく連携をして、企業のトレーニング資源を有効活用して、そこに外部の労働者を割り当てるような仕組みも一考に値するかなという気がします。

石水 一つは公的訓練の方向性があるかと思いますが、一方で企業に対して委託訓練ということで、お金を渡して企業の中でやってもらうという手もあります。そういうようなものがありますが、費用負担の問題が出てきますので、それを社会全体の問題としてどう考えるかですね。

企業の立場からみれば、仕事を通じて労働者の技能が形成され、企業の中で評価され、継続的に働くことになるということが基本でしょう。ここには企業としても訓練を施すメリットがあります。その次に、正規と非正規のバランスの問題ということになりますと、企業としての取り組みもありますが、これは何らかの政策対応の部分と、それからそれに関する社会的な負担の持ち合いや社会的なコンセンサスの問題があるので、ここが悩みどころではないですか。

司会 議論が盛り上がりすぎていますが、第3章のご説明を伺って、さらに続けたいと思います。

## IV 勤労者生活の課題

石水 それでは、第3章の分析についてですが、「勤労者生活の課題」として格差の問題について検討しました。就業形態の多様化、労働関係の個別化に伴って賃金格差も次第に大きくなっています。賃金格差の背景には、労働者の身につける能力自体に格差が生じているという側面があります。若年層では非正規雇用の増加が能力形成の進みにくい不安定な就業層を増やし、格差の固定化が懸念されます。

### 若年者における格差固定化の進展

白書181ページの第3-(1)-7図年齢階級別にみた非正規雇用比率の変化ですが、1990年代の半ば以降、20歳代の若年労働者の非正規雇用比率が大きく上昇しています。

また、同じく白書181ページの第3-(1)-8図20歳代雇用者の収入階級別の動きですが、20歳代の非正規雇用の増加に伴って、150万円以下の年収の低い者の割合が上昇しています。非正規雇用は職業能力開発

の機会も十分でなく、職業的な自立に課題がありますので、若年層の正規雇用に向けた就業支援が求められます。

白書 205 ページの第 3-(2)-18 図はコーホート別にみたフリーターの動向ですが、年長フリーターの問題を示しています。1997 年時点の 20~24 歳層フリーターは 82 万 8000 人で、5 年後の 2002 年調査では 25~29 歳層は 72 万 1000 人となっております。また、92 年時点の 20~24 歳層は 49 万 7000 人ですが、これが 10 年後には 41 万人ということになっておりまして、このように同一コーホートで見ました数字は低下が小さいということです。一度フリーターとなりますと、そこから正規雇用に移るのは非常に難しいと考えられます。

また、景気の後退に伴って入職が抑制されるとフリーターが増加します。フリーターは学校卒業時の 20~24 歳層で出現してくることになりますが、2002 年時点の 20~24 歳層で 100 万 4000 人となっております。

2002 年以降、景気回復過程に入っていますので、最近では学校卒業時のフリーターは減少に向かっていることは間違いありませんが、一度フリーターになってしまった若者の滞留問題は残るわけで、これがいわゆる年長フリーター問題です。

また、白書では日本型雇用システムの動向についても検討をしています。1990 年代から 2000 年代の初めごろまでは経済の停滞によって入職抑制が強まりましたが、正規雇用に関する限り労働者を長期に雇用するという企業の基本的な方針に変化は見られていません。

#### 成果主義と賃金格差の拡大

また、賃金制度の変化については成果主義的な賃金制度が強まる中で企業の能力評価システムは充実して、一人ひとりの能力評価をより厳しく行う傾向が出ています。この結果、30 歳代から 40 歳代において賃金格差が拡大していますが、平均で見た賃金カーブ自体は 40 歳代半ばまで結果的に維持されているという傾向があります。

年齢や勤続という外形的な要素で集団的に管理されてきた日本型雇用システムは、一人ひとりの労働者の能力を評価し、賃金に反映させていく個別化の方向に進んでいると考えられます。

白書 231 ページの第 3-(3)-11 図は格差の拡大と仕事への意欲の関係をみたものです。縦軸に仕事への意

欲をとって、横軸に格差の拡大に関する認識をとりますと、管理的な仕事や販売の仕事では格差が拡大し、仕事への意欲も高まったという関係があらわれています。

次に、白書 234 ページの第 3-(3)-14 図標準労働者の賃金分布と転職入職者の賃金水準ですが、30 歳代、40 歳代の賃金格差は拡大をしていますので、これに伴って賃金分布の範囲を示すラップ状のところが広がっています。また、同時に転職入職者の賃金の格付けは改善しているということが分かります。職業能力評価システムの改善は一方で会社に勤め続ける年長者の格差を拡大する方向に作用しますが、しかし個々の能力を評価する力は中途採用者の適正な処遇に向かっているということで、こうした労働関係の個別化が中途採用者の処遇の改善を伴いながらも、結果として賃金カーブや長期雇用を維持する方向に働いているということについては、これは注目すべき動きであるというふう

に考えています。以上見ましたように、現代の格差は若年者の格差の問題と企業における能力評価システムの強化に伴う壮年層の格差の問題とがあるわけです。そして、白書では特に若年層で広がった格差の問題について、不安定な就業のもとにある若年者を、できるだけ正規に就職させていくという方向を打ち出しています。これらは今まで議論したところでもありますが、日本型雇用システムに対する一種の見極めのもとにこのような方向を打ち出しているということもあります。これらの分析や政策の方向につきましてご意見をいただきたいと思

います。司会 ありがとうございます。引き続き討論を再開したいと思います。

#### 処遇個別化の明と暗

太田 処遇の個別化の問題ですが、たしかに方向性としてそうなっていますね。従来の一律処遇というのを変えていくことは、おのおののスキルに直結した賃金にしていくという意味で、白書で分析されていると

おりのプラスの側面があると思います。ただ、そこで注意しておかなければいけないと私が思っていますのは、成果主義が導入されてきた中で、それが一部では賃金カットの言い回しとして使われてきた点です。つまり実力主義の賃金を導入しますよ、というのですが、実質上は賃金のカットが行われてい

る。それは結果的に雇用確保に役に立ったかもしれないので、一概にそれが悪いわけではなかったとも思います。ただ、成果主義がうまく機能するためには、かなり慎重な評価システムを組み上げていかないと、従業員の不満が強まるという気がします。

そういう点では白書はポジティブな側面を強調されていて、不満を持った労働者が多いという点に関しては、もう少し言われてもよかったかな、とも思います。たしかに第3-(3)-11図などは格差拡大と意欲の向上がプラスの相関を見せているのですが、ただ多くの職種において仕事への意欲の向上がマイナスのところへ落ち込んでいます。管理職と販売職で微妙にプラスですが、むしろ全体としてはマイナスなのではないでしょうか。これは懸念すべきことで、使い方がうまくいっていないところもある。したがって、そのあたりに関しても今後注意深く見ていかなければいけないのではないかと思います。

石水 そうですね。白書の236ページの第3-(3)-15図に成果配分や格差についての考え方というグラフがあります。このグラフを見て職業というのはとても大切なものだと思うんです。結局、人々の価値観は、かなり職業と結びついているのではないかなと思います。成果の配分原理は業績に応じてというのは管理的な仕事や販売の仕事が多いです。こういうところで成果主義の導入と、それに伴う格差の拡大というのは納得感を高めるんですね。ある意味、合理的な結論だとも思います。

しかし、今の太田先生のご指摘は、その原理をすべての労働者に適用することができるのかという問題だと思います。そして、これは同じ図にあるように、保安サービスの仕事、運輸通信の仕事、それから技能生産工程の仕事などは、流した汗に応じた、努力に応じて成果配分をというものがかなりあります。

それから、これは格差の拡大についての考えですが、管理的な仕事や販売の仕事は格差の拡大を認めるべきという答えが多い。一方で、保安サービス、運輸通信など現場に近い分野では認めるべきではないというものが多くなっています。

そして、これは社会に対してのイメージもあると思うんですが、管理的な仕事や販売の仕事、それから運輸の仕事もそうですが、人々が相互に競い合うという競争重視の考えが相対的に多くなっています。一方、事務の仕事、保安の仕事は協力し、連携することが社

会の発展にとって重要であるという、こういうことが出てきます。職業によってかなり価値観が違う。

こういうデータの紹介が十分にされていないところが分析に一方的な価値判断を加えているような印象を与えているかなと思いましたが、このような分析もあるということを紹介させていただきます。

太田 おそらくは発展途上のシステムなのだろうと思うのです。それが人々の意欲を高めるまでには十分成熟していない。じゃあ従来のような処遇に戻ればいいのかというと、それはまた違うと思うのです。

#### 中高年者の転職

川口 第3-(3)-14図、このラッパの図を非常に興味深く拝見しました。これは特別集計でやられたものなんでしょうか。

石水 この注釈にあるように、ちょっと前提をおかないとできないですが、基本的には「賃金構造基本統計調査」の公表数字によるものです。

川口 なるほど。非常に興味深く、これをそのまま素直に読むと、中途採用や中高年層でも、必ずしもずっと勤めてきた人の賃金分布の下にいくわけではないという話で、つまり能力が正しく評価されるようになってきているのではないかと、そういう解釈なんだろうと思います。ただ同時に、製造業1000人以上の企業で再就職できる方というのは多分ごく限られた方だという可能性もあるのかなとも思ったのですが、いかがでしょうか。

また、既存の労働者の賃金分布のラッパは、10%分位のところと90%分位のところを、分布の位置としているんですが、転職入職者の賃金のほうは加重平均をとっている。平均値だと一部にとっても高い賃金をもらう形で転職する方がいらっしやると、それに引っ張られてしまう可能性があると思います。

そこで、お聞きしたいことは2つあるのですが、ひとつは実際に1000人以上の大企業に転職されるような中高年の方というのは増えているのかどうかということと、もうひとつは例えば転職入職者の賃金の50%分位、すなわち中位数で見たときに同じような結果が見られるのかどうかということです。何かご存じのことがありましたら教えてください。

石水 まず、転職入職者の数については増加していません。というのは、中壮年以上の層は長期雇用が強まっていて、勤続傾向が強まっていますので、動く人

が増えているということはない。動く実力がある人は動いているということです。能力のある人が動いているということなのでしょう。そして、その実力を持っている人が適切に評価、処遇されているという、この事実はやはり重要であると考えます。

それから、データについては注釈にありますように、転職入職者については各年齢層の勤続年数をゼロから4年のものとしていますので、転職した一時点の問題ではなくて、転職した後、2年、3年、4年とどういうふうに出遇されているかというところまで加味してやっています。転職時賃金だけが高かったということではなくて、総体として高く処遇されるようになってきたということでもいいかと判断しています。

最後に、転職者の部分のところの分布ですが、これはとれないんですね。特別集計が必要になります。数は少なくなりますが、転職入職者が一体どういう形になっているかは興味のあるところですね。

川口 大変興味深いですね。これを見れば日本の労働市場が流動化しているかどうかというのはかなりよくわかります。

#### リストラと団塊世代の賃金変化

あと、これもまさに細かいことで恐縮ですが、白書227ページの第3-(3)-8図に賃金プロファイルがあって、85年、95年、2005年の賃金プロファイルが年齢ごとに出ていますが、これを見ると団塊の世代の人たちが入っているところは賃金が下がっているという効果がひょっとしたら大きいのかなと思ったんです。

というのは、例えば団塊の世代の人たちというのは47年から49年生まれで、95年だと48歳から50歳のところなんです。その前の世代のところでも賃金が落ちているという傾向があるんですが、95年から2005年にかけてあまり落ちなくなっているところは団塊の世代が上の年齢に行ってしまったところで、団塊の世代が入ってきた55歳から59歳の人たち、あるいはその人たちと代替の弾力性が高いと思われるような50歳代前半の人たちというところの賃金が下がっているという、人口構造の変化みたいな影響もこれに出ているのではないかという気がしたんです。

石水 大きいのは賃金原資全体が確保できるかどうかという問題で、企業は入社して20年ぐらいまでのところはキャリア形成に応じて賃金を払ってやりたい。早期立ち上がりという言葉もあるぐらいですから、こ

このところの賃金をそんなに下げているとは思っていないはずなんです。ところが賃金原資がない。

今、川口先生がおっしゃったように団塊の世代が賃金の低い層へ行きましたので、その賃金原資が出てきて賃金カーブを寝せなくてもよくなったという解釈ですね。そういうことをおっしゃったと思うんですが、私はそれに賛成です。

もう少し言いますと、85年から95年にかけても、賃金原資全体でいくとかなりお金がかかっています。これは団塊の世代および団塊の世代より上の世代の賃金負担に相当なものがあって、その人たちの雇用と賃金を守るために20歳代、30歳代がみんな汗をかいて全体で賃金カーブを寝せているわけです。これが悪しき長期雇用ということで若手の反発を買う部分ではないかと思うんですが、ところが、それが90年代半ば以降になると、そういうことをしないわけです。そういうところのコストカットはリストラという形で大胆にやるわけです。それで企業は何をするかといえば、30歳代、40歳代の賃金改善はひねり出して、さらに、そこはきちっと格差もつけて引き上げる人と引き上げない人と明確に分けていくという厳しい姿でのぞんでいる。結果的に賃金カーブ自体は40歳代半ばまでは維持されていますが、その裏では、こういうことがあるのではないかと思うのです。

川口 ですので、これは残っている人だけの平均ですから、今、石水さんがおっしゃったようにリストラみたいなことが起こっていて、首を切られている人が増えているとすると、残っている人だけで見ても下がっているの、現実の影響はもっと大きかったかもしれないということもあるのかなと思います。

#### 能力評価システム構築の重要性

石水 90年代半ば以降の日本型雇用システムの検討のポイントとしては、第一にリストラと第二に労働関係の個別化に伴う賃金格差、この2つがあるでしょう。

企業は40歳代ぐらいまで、処遇まで持っていくところの労働者についてはそこそこ計画的にやったと思います。その意味では企業のスタンスははっきりしていますし、またそれだけ管理職処遇のところまで持っていくための正規社員の育成というのは企業にとっては本当に重要なんですね。

ここから私たちが引き出すべき教訓は、良きにつけ

悪しきにつけ、こういうことをやってしまっただけで、そして結果、企業は労働者一人ひとりを見る目を養ったわけです。一人ひとりの労働者の賃金をきちっと格付けしていく目を養った。これは中途採用市場においても意味を持つことになり、会社の中では勤続の効果も形式的に評価するのではなく、勤続に伴う能力の蓄積をきちっと評価するというようになってくる。

これが今日もずっと議論になっているフリーターとか若年者の問題に関係してきます。将来に向けての芽をここに見ていかないといけないと思うんです。つまりフリーターに対しても、企業がきちっとした能力評価の目を持つようになれば、そこにうまくあてはまるように能力形成をしていけばよいのです。能力主義の徹底のもとにフリーターの正規雇用化を考えていくことができます。

日本型雇用システムというのは排除するシステムではなくて、一人ひとりの評価を実現していくことによって受け入れるシステムにもなってくるわけです。中途採用者を見てもそんなわけです。ですから、この問題は、ハードルを下げるというよりはハードルに応じて能力を高めて、既存の雇用システムの中に入れていくという方向で対処したほうがいいのではないかと。そういう意味での柔軟性を日本型雇用システムは持ちつつあるという認識に立って、若い人の個別の職業能力形成に努めて、そして企業にも歩み寄ってもらいながら、この長期雇用システムの中に若い人をうまく入れていくことができるのではないかと。これが私の今回分析した中で数字を見ながら感じた偽らざる気持ちです。

太田 きちんと見る目を持ってきつつあるのは、今のところは大企業中心だろうと思うのです。今後は、もっと広い範囲の企業で能力評価のシステムをつくり上げることが大事なのでしょう。あと、しばしば言われるのは、日本ではどういうスキルを持つ人材を採用したいかを企業はなかなか明示しないので、求職者もそれに応じた訓練が行いにくいという点です。

第3-(3)-14図の賃金の位置づけなんかはちょっと面白い話題だと思いますが、そういうスキルベースの採用が最近増えてきたという兆しはどのように見えますか。

石水 私はそういうふうになってきていると思いますし、また、そういうふうにしていかないと90年代以降、リストラだけやってきて、それは単に賃金カットをしていくだけの名目だったのか。構造改革という

ふうになってきたことが、従来の集団的なものを維持して企業が賃金カットするだけの名目だったのか。こういうことになってしまいますから、こういう歴史の逆戻りは非常によろしくないと思いますので、これはたしかにおっしゃるように小さい芽ではありますが、芽があることは確かなので、ここに私は将来に向けての理想を見つけて、企業もそういうふうになってもらうし、政策的にもそれを押していくし、そして人材育成に係わる教育現場もそういうふうになって、そして技能重視の社会にしていかなくてはならないと思います。そこに長期雇用システムの新しい価値をもう一度見つけなおすということになるのではないのでしょうか。

太田 このようなシステムが非常に強い価値を持つということは、転職の新しい動きなどを見ても、まさにおっしゃるとおりで、そこは維持していく必要があります。それを硬直的ではない形でどのように広めていくかということは今後考えていかなければいけないと思います。

#### 正規労働者と非正規労働者の均衡処遇

それから、第3章第3節の最後のほうに均衡処遇の問題として、正社員と非正社員が同じ仕事をしていることに非常に不満があるという話が出ています。企業は本来ならば非正社員ができる場所に正社員を置いておくのはコストがかかるものですから、通常、そういうことは手控えるでしょう。そうであれば、現実に正社員と非正社員が同じ仕事をしているのは、ある種の過渡的な現象として、つまり最終的には非正社員のほうに回していく仕事だが、今は正社員も担当している、そういう位置づけの仕事だと考えるべきか、あるいはそこに正社員がいるのはキャリア形成の一つのステップとしている、そういう位置づけとして考えればいいのかについて、質問したいと思います。現実次第で均衡処遇への対応は分かれてくると思うのです。このあたりはどのようにお考えになりますか。

石水 先生は今3つぐらいの分類をされていたと思うんですが、非正社員を正社員並みに使っているというのは今の分類でいくとどれに入るのでしょか。

太田 非正社員を正社員並みに使うというのは、同じ職務に両方つけるとそういうことが起こると思うんです。つまり、この職務は非正社員用、この職務は正社員用、といった分け方をせずに同じ仕事を与えてしまうと、働き方が似てくる。にもかかわらず賃金が大

大きく違うということはありうるわけです。

同じような仕事をやっているから格差があるのが納得できないという非正社員の声がここで出ています。その際に正社員はなぜそこにいるのかがある意味不思議です。それで先ほど3つほど仮説を述べまして、一つは何も考えずにとりあえず置いているという話。もう一つは、移行期でたまたま共存している。3つ目はたしかにそこには一時的にはいるのですが、その人は別の職務に向かうステップとしてその職務についている。その3つぐらいの可能性があるのではないかと。

そこで均衡処遇というものをどう考えるべきかというところに議論を重ね合わせるとなかなか難しく、私のイメージでは、均衡処遇というものは同じ職務の中で非正社員と正社員がずっとそこに滞留しているケースを念頭に置いて出てきている言葉のような気もするのです。

石水 そこに正社員がいる以上、理屈としては正社員を置いておかないといけない、あるいは正社員でやらないといけない仕事だと企業は考えているということなのでしょうね、基本は。だから、そういう職務分野にまで非正社員が広がってきているということが、いわゆる基幹的非正社員の広がりということで、そしてそれを従来の非正社員の処遇と同じままで放置しておくことができるかどうか。それはできないだろう。したがって働きに応じて処遇の改善をしていくということが避けられない課題として出てくる。こういう道筋ではないかと私は思いますが、いかがでしょうか。

川口 たしかになぜ同じ仕事をしていて正社員と非正社員がいるかというのは難しいですね。今、太田先生がご指摘になったような3つの仮説というのは真剣に検討していかないといけない。どの仮説が正しいかによって政策的な対応が変わってきてしまうので。

見た目は同じだけど本質的には違う種類の労働者がいるときに、政策的に均衡処遇というところをあまりにも求めていると、今度は企業の側として実は違う仕事なんだというのを示すために、今例えば週40時間働いているパートの人の労働時間を短くして違うんだというのを主張するような副作用みたいなことが出てくるのではないかと思います。本質的に違うのに同じだからということで上から均衡処遇を押しつけた場合に出てくる副作用ですね。

ですので、なぜ均衡処遇が実現されていないのかと

いうことに関しては、かなり慎重に考える必要があるのではないのでしょうか。また、政策的な対応についてもそうだと思います。

石水 職場の中で非正規従業員の労働組合組織率が上がってくる中で考えていかなければいけない問題がありそうな気がします。つまり同じ職務を実際に行っている者同士として処遇の改善を別のものとして行うのか、あるいは一体のものとして行うのか。それは経営側がどう考えるかというのがありますが、一緒に働いている労働者がどう考えるかというのもとても大きいのではないのでしょうか。

そして、均衡の判断をしていくためには、労働組合がある程度の考えの集約をして、組合員サイドの中でもある程度納得できるというバランス感というものが出てこない、この問題はなかなか解決しませんね。そこを形だけルールを決めるということにしてしまいますと、まさに川口先生がおっしゃるようなことが出てくる恐れがあります。

川口 そうですね。企業にとっても非常によくありませんから、みんながアンハッピーになってしまおう。

石水 ですから、白書の最初の問題意識に戻りますが、労働条件の形成における労働運動は非常に重要でありまして、マクロの分配もありますが、個別のところに入ってきたとき、そこをどう集約し、労働者同士でどう考えるかということは労働者自身も考えなければいけない、というところがあるのではないのでしょうか。

ただ、ここは意見が分かれるところでしょう。私は昨年の白書の対談で、こういうことを高梨昌先生に申し上げましたら、現実問題としてパート労働者の労働組合への参加が広がらない中で、そこに一定のルールをつくり上げ、労働者全体の労働条件の向上について道筋をつけていく、これが社会政策的な観点からの国の役割なんだということを言われて、私はそこは労働者の中でも一定の意見の集約をしていくというものがないと、うまいかかないのではないかと、とうとう意見の一致を見なかったんです。

## V まとめ・今後の政策課題

司会 そろそろまとめの段階に入りたいと思います。

石水 格差や日本型雇用システムの分析を踏まえまして、今年の白書は人々の持つ多様な個性を経済社会

の持続的な発展に向けた原動力としていくために労働政策の積極的展開が重要といたしまして、柱を3つ立てています。第一の柱は、公正な処遇が確保され、だれもが安心して働くことができる労働環境を整備していくということで、労働者がどのような働き方を選んでも意欲を持って働けることが大切であり、均衡処遇に向けた取り組みや企業への働きかけが重要だということを出しています。

第二の柱が、格差の固定化を招かないための能力開発の充実です。就業形態の多様化に伴って、働き方が違っていけば、労働者の間の賃金格差も次第に広がっていくと見通されます。これを賃金制度の中で一定の幅に納めていくということは、これはもう非常に難しいのであって、迂遠ではありますが能力開発の充実によって対処していくということ。企業の能力評価システムが改善し、能力の格差自体が賃金に投影される傾向が強まる中で、能力開発の充実を通じて能力の二極化を招かないようにしていくという方向を目指していかなければいけないと考えます。

第三の柱が、自立した職業生活を営むための若年者への支援の強化です。若年者の職業的自立に向けて正規雇用への移行促進を図り、職業安定行政から企業への働きかけを強めるとともに、職業能力を高め、企業に円滑に就職していくことができるような能力開発の支援を強化していくことが重要だと考えています。

以上が白書の分析と政策提言ということになります。白書全体を通じました先生方のご意見をちょうだいしたいと思っております。

司会 3つの主要課題が出されています。また、それに限定されずでも結構です。これまで議論してきました全体のこと、あるいは言い残していることなど、どうぞご自由に。

## VI おわりに

川口 今回は白書を読ませていただき、議論をさせていただき、大変勉強になりました。ありがとうございます。

3つの主要課題の中の2つ目の柱の中で、雇用が非正規化していくなかで、今後は政策的に非正規雇用の職業能力開発の充実を目指すということをやっています。とてとても大切な方針だと思います。

そこで、企業内での人材育成に対して補助を与えよ

うとするときに、非正規雇用の人たちにも企業内での訓練にアクセスできるような形の政策誘導が必要になると思うのですが、何かお考えになっていることがあったら教えてください。

追加的な点ですが、非正規雇用がなぜ増えているかを考えると、税制や社会保険制度がつくり出すインセンティブのゆがみが短時間労働者を増やしてしまっている可能性はないでしょうか。労働者から見ても企業から見ても制度的な要因が大きく働いていて、結果として労働市場の二極化、すなわち、短時間労働者であることを希望する人とフルタイムで働くということを希望する人を分断してしまうということも起っているように思います。

です。これは今後の白書への希望なのですが、税制や社会保険というものが労働市場にどう影響を与えて、それが正規雇用、非正規雇用の分断にどう影響を与えていくのかということ进行分析するのも大切ではないでしょうか。

あとは、所得格差が拡大していく中で貧困対策をどう考えていくかということも重要な課題だと思いますし、貧困対策の制度が貧困世帯の労働供給に与えるインセンティブの問題もあると思います。そういったことも含めてどのような政策・制度設計が望ましいのかということに関しても議論を深めていただければと思います。私も研究者として、そういうところに非常に興味を持っているので、厚生労働省のほうでも何かお考えになっていることがあれば教えてください。

石水 非常に重要なお話で、きちっとお答えしなければいけないと思いますが、なかなか難しいですね。

貧困対策をどう考えるかは、今まで労働政策というのは雇用保険制度を基盤に労使関係の中で財源を賄ってやってきたわけですが、社会問題として出てくる貧困問題にいかに関与するかというところがありますね。労働政策としては、少しのお金でも働くことによって自立をし、そこから所得が得られるという道筋を重視して、そして働くことの喜びとか、働く中から能力が培われるとか、そして自分の力で一步一步貧困の問題を乗り越えていくということで、ここに労働政策の果たす役割分担の部分があると思います。

それから、川口先生のご指摘は、正規雇用、非正規雇用の分断に税や社会保険の制度的な要素も影響しており、そこを分析する必要があるということですね。

川口 社会保険制度を運用する官庁でもあるので、

その種の分析を行うことが難しいという面もあるのでしょうか。

石水 今の制度は、企業にとっても、労働者にとっても、中立的とはいえませんから。

川口 私は、やはり、労働者がこう働きたい、あるいは、企業がこう雇いたい、というのを妨げない中立的な制度設計を行うことが大切だと思います。そのような認識から、現状の問題を明らかにするような分析が求められていると思います。それらの分析があつて、はじめて、政策判断が可能になりますが、こうした問題について、分析と議論が深まって、研究が進むことを期待したいと思います。そして、今後は、こうした税・社会保険の分析も、白書の分析対象に入ってくることを期待しています。

太田 今年の白書は就業形態の多様化という、今最も重要な問題に綿密に取り組まれている成果ではないかという全体的な印象を持ちまして、非常によかったと思います。いくつか指摘はしましたが、全体的にバランスがとれていると思いました。変化の時期には明と暗がどうしても出てくる。その明るい面と必ずしもうまくいっていない面が、非常に多くのデータから抽出されて議論されているように思いました。

今後こういうことがわかればいいなと思うのは、例えば企業はフリーターをなかなか評価しないわけですが、これが若年雇用問題の一つの大きなネックになっています。あるいはしばらく無業になっていた人を企業は評価しないので、なかなか採用に結びついていません。それはどうしてなのか。何が変われば採用に至るのかという問題の綿密な検討が望まれると思います。

若年そのものの調査あるいは若年の置かれている環境の調査というのは大きな意味があると思います。ただし、彼らを育て上げていく目処というか、方策が少なくとも統計データ上ではなかなか浮かび上がってこない。つまりさまざまな主体が関与しなければなかなかうまくいかないと思うのですが、特に企業が若い人に何を求めて、どうであれば採用に至るのか。そして、どういう環境が整えば彼らの訓練をやっていくか、そのあたりのことが今後、より一層検討されるといいかなと思います。

石水 フリーター対策という以上、何をどう変えればフリーターが採用されるのか、そこをつきとめる必要がある、これはまさにその通りですね。

この研究のためには、単に綿密な調査をするという

だけではなく、フリーターの正規雇用化に取り組む政策現場の生の情報が政策研究にフィードバックされる必要があります。政策当事者と学者の先生方との連携で、多くの力を借りながら、現実の事例の中から答えを導き出して行かなくてはなりませんね。

職業能力開発局では、キャリアコンサルティングによって年長フリーターの訓練メニューを、一人ひとりにあったものとして丁寧につくりだそうとしているようです。また、企業実習をさせてみて、実際にどのような能力が足りないのか、そして、どのような訓練を行うべきなのか、つきとめてみる、そのような取り組みを行おうとしています。このような試行錯誤の中で相当貴重な情報が蓄積されていくのではないのでしょうか。

政策運営と労働研究をより融合していくことは大切ですし、行政側にもその心づもりが必要ですが、そのコーディネイト役として労働政策研究・研修機構の役割も大きそうですね。

太田 そうですね。情報をもっと蓄積されて、例えばこういうふうな若年を使うと彼らの能力をもっと引き出せるということが企業同士の中でも広がっていけば活路が出てくるということもあるかもしれませんので、仲介役としての機構の役割は大きいと思います。

石水 そうですね。労働政策研究・研修機構には、職業キャリアに関する研究部門もありますから、この辺りをチャンネルにして、大学の研究者、行政関係者など、より多く人たちの参加を得て研究が深まると良いですね。単発で調査票をまいて何とかできるとか、そんな単純な話ではないでしょう。

イギリスなどは若年対策は相当なオーダーメイドでやったり聞きますが、政策研究とか政策の運用とか、世界的に見るとその辺についていい取り組みがあるのでしょうか。

太田 私自身はそのあたりの取り組みに詳しくありませんが、それについての研究は、労働政策研究・研修機構が现阶段もどんどん蓄積していってほしいですね。

石水 そうしますと、現実の日本での運用を見ながら、世界の政策研究を活かしていくという形になるのでしょうか。

太田 若年雇用問題というのは、学校教育、家庭問題、企業の採用動向がクロスオーバーしたところで生じています。だから、そういったさまざまな主体がう



まく情報交換しながらやっていかなければいけないということがあって、つまり早い話が参加とその仲介、コーディネイトの仕組み、そこはとても大切ですね。また、厚生労働省と文部科学省など、省庁間で横断的な協力も大切ですよ。

石水 世の中を動かし、政策を動かすのは現実からの問題提起だと思います。行政は後からついていくという面がありますから。

司会 話もつきないようですが、そろそろ時間です。

石水調査官の今日のご説明のなかに、高度に発展した産業国家では、若年雇用対策に取り組まなくてはならなくなる、とありましたが、政策研究の分野として、若年雇用対策が大変重要であるというのは、今日の座談会での結論のようです。また、そこに果たすべき、私ども労働政策研究・研修機構の役割も大変大きいわ

けで、今日の座談会は、政策研究のあり方について極めて実践的な成果を得ることができたように感じました。

いずれにしましても、このように、研究者、行政、はたまた私どものような政策研究機関が、密接な連携を保ってディスカッションを深めていくためには、「労働経済白書」という形で現状の分析や議論の素材を投げかけてもらうことが大いに必要でありますから、石水調査官には、また来年においても議論を深めることができるように、ぜひ今日のこの座談会を参考に、「平成19年版・労働経済白書」の構想を練っていただけたらと期待いたします。

皆様、今日は熱心なご議論をいただきお礼を申し上げます。有難うございました。

(2006年11月30日：東京にて)