

座談会——平成19年版労働経済白書をめぐって

ワークライフバランスと 雇用システム

石水 喜夫 ●厚生労働省労働経済調査官

武石恵美子 ●法政大学キャリアデザイン学部教授

立道 信吾 ●労働政策研究・研修機構副主任研究員

永瀬 伸子 ●お茶の水女子大学大学院
人間文化創成科学研究科教授

司会 ただいまから「平成19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。まず最初に石水調査官から今年の白書執筆にあたっての問題意識、あるいはテーマ選定の趣旨などご説明いただければと思います。

I 「平成19年版労働経済の分析」：概要

石水 今年の白書は、私が労働経済調査官として携わった2冊目の白書になりますが、労働政策担当参事官室に勤務して6年となり、白書とのつきあいは長いものになりました。その経験から申し上げますが、今年の白書は、今までになく、多くの関心を集めたと思います。これは白書が扱った「ワークライフバランス」というテーマが、今日、多くの人々の期待を集めているからのように感じるのです。本日、お集まりの先生方は、ご慧眼により、早くからワークライフバランスの重要性を見抜かれて、わが国社会への問題提起を続けてこられました。本日は先行する研究のお立場から白書に対するご意見をお伺いできればと思います。

それでは、まず今年の白書のテーマ選定にあたっての問題意識ですが、人口減少に転じた日本社会が今後もその活力を維持し、持続的な経済発展を実現していくためには、仕事と生活の調和のとれた働き方のもとで、一人ひとりが実りある職業人生を実現していくことが大切だと考えています。こうしたことから白書は、ワークライフバランスと雇用システムをテーマに、3章立てで分析を行いました。

第1章は、雇用情勢の改善と勤労者生活の充実に向けた課題を分析しました。雇用情勢は緩やかに改善していますが、賃金は非正規雇用割合の上昇などによって伸びが抑制され、消費支出の伸びも力強さを欠いており、また教育や住居などへの支出項目では、所得階層間の格差も拡大しています。企業部門で先行する景気の回復を雇用の拡大、賃金の上昇、労働時間の短縮へとバランスよく配分し、勤労者生活を充実させ、持続性を持った経済発展を実現していくことが重要だという、今年の白書のモチーフを定量的な分析をもとに描き出しているのが第1章です。

次に第2章「人材マネジメントの動向と勤労者生活」では、近年の企業経営の動向と勤労者生活に与える影響を分析しました。人口減少への転換、経済のグローバル化などのもとで、企業は人材の効率的な投入と収

益力の向上を目指してきました。非正規雇用などの外部人材の活用や、業績成果主義的な賃金制度の導入が進んでいますが、長期的な視点に立った人材の育成方針などにはゆらぎが見られ、長時間労働や職場ストレスも拡大しています。今後は仕事に対する満足感を高め



いしみず・よしお氏

め、就業意欲を高めていくことによって、人材の付加価値創造能力の向上を実現していくことが重要で、それを足がかりに企業収益を高めるような取り組みが求められるだろう、また就業意欲を高め、就業参加を促進していくために、仕事と生活の調和という視点がますます求められることになるだろうと見通しています。

第3章は「変化する雇用システムと今後の課題」として、仕事と生活の調和のとれた雇用システムのあり方を検討しています。賃金制度の見直し、就業形態の多様化などに伴って、今まで集団主義的な色彩の強かった労働関係も次第に個別化が進んでいますが、これと並行して、労働分配率の低下がみられます。集団主義的な労働関係が崩れていく中で、私たちは新しい所得分配のための原理を見出すことができていないのではないかと思います。今年の白書は、仕事と生活の調和を追求すべき目標として掲げることによって、進展する労働関係の個別化の延長線上に一人ひとりの働き方に応じた成果の配分を実現することができないか、またそのことが一人ひとりが生き生きと働くことができるということではないかと論じたものです。

「まとめ」では、仕事と生活の調和が持つ3つの社会的な意義について論じていますが、これにつきましては、本日の座談会の後半で取り上げたいと思います。

また本日の議論に先立って、今年の白書に託したわれわれのメッセージについてもお話をしておきたいと思いますので、柳澤前厚生労働大臣にお書きいただいた白書の巻頭言をご紹介します。

まず日本経済についてのわれわれの現状認識ですが、日本経済は景気回復の期間から見れば、すでに高度経済成長期のいざなぎ景気を超えています。経済の成長は輸出と設備投資に牽引され、消費支出には力強さ

が見られません。このような状況の下でわれわれは改めて所得分配のあるべき姿について議論する必要があると考えました。そして、その議論はまさにワークライフバランスというキーワードを持って行うことが適切ではないかと結論づけたものです。

巻頭言は続けて、「我が国の雇用システムには、長期雇用の特徴が見られ、雇用を安定させ、職業能力を継続的に高めるとともに、労使の信頼関係の基礎となっております。今後もこのような雇用システムの長所を生かしつつ、他面、意欲と能力の発揮に向け、働く人々の個性をより尊重していくことが大切です。我が国の労使関係の中に仕事と生活の調和に役立つさまざまな制度を育て、定着させ、働く人々がそれを個性豊かに活用することができる環境を整備することによって、一人ひとりが生き生きと働くことができる雇用システムを構築していくことが求められます。そして、政労使の緊密なコミュニケーションのもとに、こうした取り組みを積極的に推進することが、一人ひとりの働き方に応じた成果の配分を実現し、公正な所得の分配と真に豊かな経済社会を築くことになるものと私は確信しております」。このように結ばれております。

司会 どうもありがとうございました。それではまず永瀬先生、いかがでしょうか。

永瀬 「ワークライフバランス」が今年の白書のテーマとして取り上げられたことは嬉しく、またこの言葉が幅広い支持を得ていることに感慨を持ちます。正社員は長時間労働の問題や逃げ場のなさなどさまざまな問題があります。一方、非正社員は時間選択の自由度は高いがどうしても賃金が低い。どちらの働き方もワークライフバランスがとれていません。白書は、最新のデータの裏づけを持って、こうした現在の働き方の問題をしっかりと描いています。もっとも、これから、どういう方向に行ったらいいのかということ、つまり政策の方向については、もう一歩踏み込んでいただきたかったと思います。

司会 武石先生、お願いいたします。

武石 白書は毎回、いろいろなデータが丁寧に分析されていて大変参考になっています。

ワークライフバランスというのは、今までの働き方のどこに問題があったのか、これからどのように働いていくのかということを考えるときの、一つの大切な切り口だと思っていますので、今年はワークライフバランスがテーマになったということで私も大変楽しみ

に読ませていただきました。それから前大臣のお話にあったように、所得分配システムというものを、ワークライフバランスという切り口から見ていこうというのは、重要な視点ですね。

一つ全体を通して気になったのが、格差の問題をどうとらえるかということです。ワークライフバランスというのは、多様なニーズを点検しなければいけないと思っているのですが、そうするとワークライフバランスというのは、一つのバランスの望ましい姿があるわけではなく、人によっても、それから同じ人の中でも変化しうるものです。その場合、ある一時点で見ると、格差はどうしても生じると思います。白書は全体として、格差をなくしていこうというスタンスだと思っておりますが、ワークライフバランスを進めたとき、ある一時点で生じる格差というものをどういうふうに考えるかということは、ワークライフバランスを考えるときの一つのテーマだと思います。

それから、今回の白書では、人材マネジメントや雇用システムについても取り上げられていますが、ワークライフバランスが進まなかった背景には、こうしたシステムの問題があると思っていますので、そこに踏み込んで分析をされているところは大変参考になりました。

司会 立道さん、お願いいたします。

立道 ワークライフバランスはこうあるべきであるという当為を考える段階から、現在は、どうすればワークライフバランスが実現できるかという方法論的な問題を考えなくてはいけない時期に来ていると思います。白書の中でも、長時間、深夜、終日営業といった営業形態が実態として存在するという事実が指摘されていますが、こうした営業形態をとる企業に対して、資本主義社会ですから、「競争をやめろ」と言うことはできません。では、どうしたらわれわれが理想とするワークライフバランスと競争の共存ができるかということですが、いわゆるコンプライアンスとCSRという観点から、長時間労働を各企業が、そして消費者が見直すことが必要な時期に来ていると思います。競争が不可避だとしても、せめて「上品に競争してくれ」と、消費者も考えているのではないのでしょうか。例えば多少の利便性は犠牲になるけれども、深夜は営業を自粛するといった対応を、企業が共通の課題として検討する時期に来ているのではないかと思います。社会の構成要員としての企業が、競争至上主義に陥らずに、従

業員のワークライフバランスを実現できるような企業活動を行った結果、消費者の信頼を勝ち取れば、たとえコスト競争で負けても最終的には企業間競争に勝つというようなシナリオもありえます。CSRやコンプライアンスという、もっと重大な法律問題を想起しがちですが、社会の中での「企業の振る舞い方」といった少し柔らかい観点から、長時間労働をみんなで見直すということが、ワークライフバランス実現のための第一歩ではないかと思えます。

司会 第1章について、石水調査官からポイントをお願いし、議論を深めていきたいと思えます。

II 労働経済の推移と特徴

*雇用の動向

石水 第1章は、雇用、賃金、労働時間といった毎年の白書の定番の分析ですが、しかし、その年のテーマ設定にあたっては、やはり雇用、賃金、労働時間、消費などの分析とその正確な把握が基礎となりますので、この第1章も大変重要なところと考えています。

まず雇用の改善ですが、有効求人倍率は2002年以降、上昇傾向にあります。有効求人倍率が1倍に近づいたあたりのころから、就業形態別に数字をとってみる必要があるのではないかという問題意識を持ちまして、2005年から、正社員の有効求人倍率のデータを提供できるようにしています。8頁第1-(1)-6図を見ますと、全体の有効求人倍率は改善している中で、正社員の有効求人倍率は低い水準にとどまっています。フリーターなどの若年の不安定就業者は減少していますが、これは新規学卒者の就職の改善によるところが大変大きいわけで、年長フリーターの方は、公共職業安定所での職業紹介に大いに頼ることになっています。年長フリーターの就職については正規雇用化を進めていこうとしています。状況は厳しく、年長フリーターに滞留傾向が見られる、と白書には書いています。

それから、地域別に見ますと、雇用情勢の改善の弱い地域もあり、全体として改善している中でも、これは格差の問題にもかかわってくると思えますが、さまざまな雇用の課題が残されているということを指摘しています。

次に就業形態別の動きです。正規雇用の人数も増加はしているのですが、非正規雇用の増加は大きくなっ

ています。22頁第1-(1)-20図で、男女別、年齢階級別に就業形態を見ますと、男性の15～24歳、女性の15～24歳のところは、正規雇用割合が2006年に上昇に転じています。これは先ほど言いましたように、新規学卒者の就職が改善してきていることが大きいわけですが、私どももフリーターの常用雇用化に向けた取り組みを強化してきていまして、そういったことが一定の効果を上げていると思えます。しかし、25～34歳層を見ると、正規雇用割合は引き続き低下しているわけで、年長フリーターの正規雇用化に向けた取り組みは、まだ引き続き求められているものだと認識しています。

*賃金、労働時間の動向

次に賃金の動向ですが、賃金は2005年に現金給与総額がプラスに転じ、2002年の1月を底とした景気の回復が、2005年には、ようやく賃金にあらわれてきたと言われていますが、しかし、振り返ってよく見ると、所定内給与の伸びは必ずしも強くない。38頁第1-(2)-1表が示すように、所定外給与は、2005年1.6%、特別給与（ボーナス）が2.1%ということで、残業が伸びる、あるいはボーナスが増えるという形で、現金給与総額の伸び0.6%というのはつくりされているということです。2006年は引き続き現金給与総額0.3%ということで伸びていますが、所定内給与はマイナスです。所定外給与と特別給与の伸びがこれを補っているような形になっています。所定内給与の伸びの低さについては、非正規雇用割合の上昇というのが大変大きな影響を及ぼしているということ、後ほどの分析でも議論していきたいと思えます。また、労働時間については所定外時間は5年連続での増加です。2006年には総実労働時間も増えています。

*消費とマクロ経済の動向

わが国経済は、景気の回復期間から見れば、すでに高度成長期のいざなぎ景気を超えています。経済の成長は輸出と設備投資に牽引されています。今後は企業部門で先行している回復を雇用の拡大、賃金の上昇、労働時間の短縮へとバランスよく配分することによって、勤労者生活を充実させ、社会の安定を基盤とした持続的な経済発展を実現していくことが求められているということで、今年の白書の基調を提示しています。

あともう一点追加になりますが、69頁第1-(3)-12



たつみち・しんご氏

図は2000年に入ってから消費の様子を、その5年前のものと比較して、収入階層別に見たものなのですが、かなりはっきりした特徴がある。それは住居と教育です。住居と教育については、収入階層が高い人のところほど支出が増えているということがあって、こ

ういう長期的な消費計画に立って支出していく項目について、かなりはっきりした格差が生じてきているということです。経済の回復を雇用、賃金、労働時間に適切に配分していかないとけないと言いましたが、それがマクロのパフォーマンスという意味では、どういうふうに消費につながってきているかというのは大変な重要な論点です。現に消費は伸びない。そして、伸びているとしても、それは所得水準の高い層の住居や教育の支出の増加などによって牽引されているというようなところについて、われわれは社会全体としてどのように考えていけばいいのかという論点があります。また、それを考えていく中で、やはり現状の分配の姿は、かなり問題があるのではないか。これが、今年の第1章の問題意識と分析です。

司会 今、石水調査官から、雇用、賃金、労働時間、そして消費、こういったことを中心に問題意識、情勢分析を説明していただきましたが、立道さん、いかがでしょうか。

立道 雇用動向について、新規学卒者の状況が改善されたのが特徴とのことですが、就職氷河期と言われた10年あまりの間は、新卒者については、極めて優秀な人材に特化して厳選採用を行っていた企業が多かったようです。この傾向がどう変わったかというのが、一つのポイントです。同じ新卒者でも二極化が進むと思われて、優秀な学生を力のある企業が囲い込み、しかも、それらの優秀な学生に対しては、新入社員の段階から、Off-JTで企業特殊な訓練を行い、自社の競争力向上に直結するように能力開発を図る企業もある。その一方で、長時間労働を担い、なおかつコストの低い労働力として働いてもらうために、新卒者を正社員として採用する企業もある。同じ新卒者であって

も、二極化が生じているのではないのでしょうか。

司会 それでは、武石先生、お願いいたします。

武石 細かいことなのですが、有効求人倍率に関して正社員のデータが把握できる点は評価できると思っています。有効求人倍率が2002年頃から上昇していますが、都市部を中心に、派遣の求人がかなり増えているようです。派遣の求人が悪いということではなく、そもそも派遣というのは、派遣元企業が需給調整機能を持っているわけで、ハローワークでさらに求人としてカウントされるのも、何となくダブルカウントのような感じがしていました。派遣を含めて多様な雇用形態が見られるようになっていく中で、労働市場の構造をとらえるときに、有効求人倍率についても多様な労働市場の実態についてきちんと見ていく必要が出てきていると思います。そうした意味で、有効求人倍率で正社員の求人倍率というのが出てきているのはとても参考になりました。

雇用動向の分析については、立道さんがおっしゃったことと同意見です。さらに今回の雇用失業情勢が改善してきた背景として、もちろん、景気がよくなってきている、企業の利益率が向上しているということがあると思います。もう一方で、人口構造の変化、つまり今年からは2007年問題といわれるように団塊世代の引退が始まりますが、こうした構造的な要因が、雇用失業情勢にどう影響を与えているのかという点は気になります。白書は年次の分析なので、そういう構造的な分析はあまり深められないとは思いますが、景気の動向とあわせて、そういう構造的な変化が雇用失業情勢にどう影響しているのかというのは注視したいと思っています。

司会 永瀬先生、いかがでしょうか。

永瀬 2006年以降、正社員の雇用がようやくネットで上向きに転じましたが、非正規労働に対する需要が減っているわけでは決してなく、今後とも非正規労働の拡大は特に大企業中心に続くと思えます。

また、今回の白書を読んでいて、グローバル化と競争激化がすすんで進んでいるなど。企業は世界的な競争の中で戦っていかなくてはいけないので、一方では優秀な人材を求めているが、他方では短期的で柔軟に雇用できる人材も求めている。この二極分化された働き方が、うまくいっていない。白書40頁の第1-(2)-3図で景気回復局面における賃金の推移を見ると、今回の賃金回復は、これほど弱いものだったのだと、改め

て目で確かめて、日本の企業、日本の家族、日本の家計が直面している問題を実感しました。

司会 基本的には、雇用、労働市場、それから二極化の問題、景気回復をどう見るか。この辺がキーワードとして出てきたかと思いますが、いかがでしょうか。

石水 武石先生が公共職業安定所の業務統計について、特に派遣のところなどでダブルカウント感があるのではないかとおっしゃいましたが、労働力需給調整システムをこれからどういうふうを考えていくべきかという際に示唆的なポイントだと思います。古い話を申し上げますが、もともと公共職業安定所というのは、直接雇用のための仲立ちをし、あっせんをするところだというのが、戦後の職業安定行政の基本理念のはずでした。労働者供給事業を厳しく禁止して、直接のあっせんは全国的な紹介網をもった公共職業安定所が責任をもって行くと。こういうことでやってきたわけで、日本の産業構造転換においても、雇用の安定においても非常に重要な役割を担ってきたと思います。民間のシステムが育ってくる中で、民間システムを否定するわけではありませんから、上手に結びつけて相互の役割を果たしていくべきと思いますが、それでは、直接雇用は職業安定行政の基本理念たりえないのか。果たしてこのままでいいのか。これは古い考えというのではなくて、ぜひ皆さんにも議論していただきたいと思います。

特に、派遣が増えてきた背景には業務請負が関連していて、製造業も派遣ができるようになったことから、派遣の求人が大いに伸びていますが、ハローワークの紹介の状況から見ると、やはり紹介として打率がいいのは正社員の求人のあっせんです。この辺のところについても、ぜひ研究者の方々から議論を提起していただいて、公共職業安定所が果たすべき社会的役割を改めて見つめ直すことができればと願っています。

それから、立道先生と武石先生から学卒の就職のお話がありましたが、私が大学の就職指導の方からお聞きしたところによると、バブル期の再燃のような競争状況だと。そうすると、われわれはこれまでずっと、一人ひとりにふさわしい就職、個性豊かな就職を願ってきたと思うのですが、バブルのときと同じようにぎあつととっていくのでは、就職率は改善したといってもこの後どうなるのか。そして、不安の声も聞こえます。これは本来、われわれが求めてきたものとは違うような気がするのですが、学校で卒業生を送り出されてい

る先生方としてはどんなふうに見ていらっしゃるのか。その辺についてお聞かせいただけますでしょうか。

それから、永瀬先生が指摘されたグローバル化や、構造変化が景気に与えている影響ということについても、非常に重要な論点だと思いますので、ぜひ第2章のところで議論できればと思います。

Ⅲ 人材マネジメントの動向と勤労者生活

司会 だんだん議論が深まってきたかと思いますが、それでは、第2章の「人材マネジメントの動向と勤労者生活」について石水調査官、お願いいたします。

* 経常利益率の動き

石水 企業規模別に見た経常利益率の推移ということで、194頁第3-(1)-12図では利益率を大企業と中小企業に分けて見えています。大企業の経常利益率はすでにバブル期を超えていて、2000年代に入ってから利益率の上昇は大変大きいわけです。一方で中小企業については、利益率の伸びは大企業と比べれば小さく、まだバブル期は超えてはいません。この利益がどのような形で損益計算書上、処分されているかというのを見てみると、大企業の場合、内部留保が大きく伸びる。あるいは配当金が大きく伸びるという形で、大企業は株式価値の向上、あるいは内部留保の増大によって、資本構成を強化するという対応を進めている。その結果が利益率を非常に重視した経営になっているということです。

白書ではさらに、人口減少とグローバル化の影響がかなり効いているのではないかと分析をしています。人口減少の影響ですが、90年代半ばから、労働力人口も減少し始めてくる中でマクロの消費も鈍化し、そのため国内市場だけではやっていけなくなり、海外の市場を非常に重視する展開になっている。大企業の経営はそういうほうへ向かわざるをえないし、その過程で、日本の資本市場にもかなり外国人資本が入って来ると、そうした状況の中で利益率というのは、いろいろな意味で象徴的な指標であり、ここを重視しないと、特に日本のグローバル企業は企業経営がちゆかない。こうした利益率重視の傾向が人材マネジメントというものの強化の背景にあるのではないかとということが、白書の第2章で分析されています。

*成果主義の導入と長時間労働

人材マネジメントについても、いろいろな局面から分析をしていかないといけないのですが、特に労働時間の長時間化、二極化について指摘しました。

人材マネジメントは、業績・成果主義といった対応から始まって外部人材の活用などに広まっていくわけですが、業績・成果主義的賃金制度の運用は、現状では必ずしもうまくいっていないと白書には書いています。しかし、個々人に応じて賃金を決める方向というのは、労働者の多様性に応えていく上で避けて通れない傾向で、決して人材マネジメントすべてを否定しているわけではなく、特に業績・成果主義が正しく運用されることによって、労働者一人ひとりに応じた働き方が広がってくるということについては大いに評価しているのです。その中から生じてくる格差の問題についても一定の受け止めと評価をすべきであるということ、これは今年だけではなくて、平成18年版の白書からかなりはっきり打ち出しているところです。

しかし、長時間労働の問題は少し別ではないかと。つまり、個々人の成果が賃金に反映されるという動きに伴って、間違いなく自律的な働き方というのが広がっているわけですが、それに伴って、業務量の把握など、使用者責任を十分果たせない形で、長時間労働が広がっていくという問題が出てきているということをはっきり問題点として示していくべきではないかと。長時間労働は、仕事量の多さや、仕事量に応じた人員の手当てができないことなどによるというデータが出ていますが、自律的な働き方の広がりに伴って、企業にとって、労働者が抱える仕事の状況を把握することが難しくなり、業務を遂行するための合理的な体制を整えることができない結果として、特定の人々に長時間労働が集中するというを生み出しているのではないかと問題提起をしています。

123頁第2-(2)-29図は男性労働者について見たものですが、1990年代後半、どの年齢層を見ても、週60時間以上働く人の割合は増えているわけです。直近の2006年を見ても、40歳代の週60時間以上の割合は引き続き増えている。この40代というのは、企業の、特に大企業の処遇の中では昇進が絡んでくる世代になるわけですが、そういう人たちの長時間労働は非常に増えているということです。同時に週35時間未満の短時間の就労者を見ると、若い層と高齢層で増

えているということがある。つまり労働時間の二極化が進んでいるということです。

それから139頁第2-(3)-2図②は、総務省の『社会生活基本調査』によって生活時間を分析したのですが、男性30代、40代で、仕事の時間が非常に増えている。同時に睡眠時間が減って、テレビ・ラジオ・新聞・雑誌、休養、くつろぎの時間も減っています。

特に白書が注目をして問題提起をしているのは、ボランティア活動などの社会参加活動、あるいは友人などとの交際にかかる時間が減少しているということです。仕事以外での社会貢献が乏しくなっているということは、職業能力がさまざまな経験の中から高められることを考えると憂慮すべき状況にあるのではないかと。企業経営者の方にも、このままでいいのかということで問題提起をしています。

*ワークライフバランスについて各国の取り組み

ここまで議論してくると、おそらくワークライフバランスは大切だなという気持ちになっていただけないかと思いますが、仕事と生活の調和を図るための制度を整備することの効果について、従業員と企業にそれぞれ分けて聞いた結果を151頁第2-(3)-18図に示しています。就業意欲が高まる、生産性が高まる、有能な人材確保ができるといったことについて、高い効果が認められます。これを見ると従業員のほうが前向きのような感じはしますが、しかし、従業員調査も、企業調査も結論はそれほど違いはありません。ですから、今ある雇用管理の問題をよく議論していけば、労使ともにワークライフバランスというものは、実現していくことが大切だということになってくるのではないかと期待しています。第2章は、雇用管理の問題を指摘するとともに、その解決の方向として、ワークライフバランスということ強く打ち出しました。

また、世界はワークライフバランスについてどのように取り組んでいるか。わが国に先行している諸外国について、白書の第2章第4節にまとめました。

イギリスでは、労働時間の長さや生産性の低さが意識される中で、政府主導のキャンペーンが行われ、官民挙げたワークライフバランスの展開をしており、日本で最も紹介されている事例かと思えます。ドイツは、出生率の低下が国力の低下につながるとの意識の下で、国力強化のために政府がワークライフバランスを強力にサポートし、官民共同の取り組みや地域ネットワー

クの形成が注目されているというように紹介されています。フランスは、もともと家族政策を重視しているお国柄と聞きますが、その延長線上でワークライフバランスの取り組みが今、重視されているということだそうです。アメリカは、これは必ずしも政府が取り組みをするというものではないのですが、よい人材を確保していくためには、企業が、よいマネジメントを労働者に提供しないとイケない。そうしないと人も集まらなと。こういう問題意識で、企業独自の取り組みが充実している。この取り組みのメニュー自体は大変注目すべき充実したものだということですので、全体の組み立て方としてはわが国社会のものと少し違いますが、メニューについては大変勉強になるのではないかと考えています。

司会 石水調査官から経営をめぐるグローバル化、競争の激化、その中で人材の確保、さらには学卒の就職状況の問題等々のポイントを示していただきましたが、まず立道さんはどうお考えでしょうか。

*コーポレート・ガバナンス構造の変化

立道 白書では、近年になるほど外国人の株式保有比率が高まり、最近では、金融機関に迫りつつあることが指摘されています。このようにコーポレート・ガバナンス構造が今、急激に変化しようとしている中で、どのような変化が人材マネジメントに起ころうとしているのでしょうか。ガバナンス構造の変化の中で株主の発言力が強くなってくると、経営を考える上で短期化がすべての面で適用されるようになってきます。人事管理面では、労働者の短期間の仕事の成果を評価する成果主義の導入が検討されるほかに、長期雇用の見直しが行われます。これまではメインバンクの支配の下で、遊休資産とか、余剰人員などもいつかは役に立つというような長期的な計画の中で維持されてきたわけですが、短期的な視点から経営が見直されると、これらは、何らかの形で処分されてしまう。労働者と企業との関係は、従来の長期的な関係から短期的な関係へと変化しようとしています。

また、株主価値向上のためには、コスト削減の手段として、非正規労働者比率を高めよという要請が強まります。かつて日経連が提唱した雇用ポートフォリオのうち、雇用柔軟型グループ、非正規労働者の比率がますます高まります。これが最近指摘されているような新たな貧困層を生み、やがて長期的な社会の停滞を

もたらすことにつながる可能性もあるわけで、ガバナンス構造の変化については、これから労働問題を考える上で、もう少し注意深く見ていく必要があると感じています。

司会 ありがとうございます。それでは武石先生、いかがでしょうか。

*非正規雇用の能力育成

武石 非正規の比率の上昇傾向は続いています、先ほどもお話があったように、2006年以降正規もまた増加に転じています。正規-非正規の比率は、一方が増え続けるというのではなく、どこかに企業それぞれの特徴を背景にした適正な比率のようなものがあるのだらうと思うのです。この適正な比率を探っているという印象を持ちました。企業経営の環境変化の中で重要になってきた経営課題のトップに挙がってくるのが、人材育成の強化ですが、白書の中でも、コスト削減のために人件費を切り下げるといったことは企業経営にとって必ずしもメリットがないということに非常に注意をして指摘しておられますね。企業経営においてコスト削減の圧力が高まっている。ただ、人材をきちんと育成していかないと競争力が弱くなる。両者の兼ね合いが、ここに来て、企業の経営者として非常に重要な課題になってきているのかなという気がします。その意味でも、人事戦略において非正規の比率がどのあたりで上限になるのか、というところは非常に重要だと思うのです。限りなく100に近づくということはありえなくて、どこかでバランスがとれていくのかなという感じがしています。

白書の指摘で気になったのが、人材育成の部分です。例えば85頁や92頁では、正規社員には教育訓練の投資が行われていても、非正規の育成については不十分であるため、これが長期的には正規-非正規の格差拡大につながる可能性を指摘されており、重要な問題が提起されています。近年、増加する非正規雇用者の人材育成に関して大きな課題が残されているということですね。

このように非正規社員に関する育成については白書の中でもいろいろところで課題の提起がなされていますが、それでは非正規の育成にだれが責任を持つのか、ということについて明確なスタンスが感じられませんでした。この点は重要な課題だと思っています。企業の人材マネジメントにおいて、基本的に、正規と



たけいし・えみこ氏

非正規とでは、異なる雇用方針、育成方針があるわけですから、企業に対して、正規と同じに非正規も育成をすべきだとは言えないと思います。非正規の中でも正規と同じような仕事をしている人たちに対して正規と同じような育成機会を与えていくべきだとは思

うのですが、そうではない人もたくさんいる。その意味では、非正規社員の人たちは、自分のキャリア形成に関して正規社員以上に自分が責任をとらなくてはいけない面があるわけです。しかし、それを自己責任と言ってしまっていていいかという、経済的な側面、あるいは機会的な側面から難しいのが現状です。したがって、そこを社会でどう支えていくかということが重要だと思うのです。白書では非正規社員の育成は重要な課題だということは指摘しているのですが、「だれが」という主語があまり明確ではなく、企業にやってくれと言っているような印象を受けました。企業にやってくれという方向性では、今申し上げた理由から政策の運営を間違ってしまうかという懸念があります。

非正規社員だけではなく正社員も同様だと思うのですが、企業に人材育成を任せるとい時代から、どんどん個人の自己責任が問われていく時代になってきている。企業が人材育成の強化の必要性をあらためて認識しているという傾向が見られることは評価できることなのですが、おそらく社員全員を同じように育成しようということではないでしょう。ですからそこから抜け落ちていく人たち、とりわけ非正規の人たちに関して、社会でその育成のシステムをどう支えていくかという部分はとても重要なことではないかと思

います。それから90頁で、売上高・経常利益と雇用の関係を見ると、利益が上がっているところは正社員も増やしているという分析がされているのですが、それだけではなく、この正社員不変というところが、実は生産性を上げている可能性はないでしょうか。つまり、正社員の人数を変えずに利益が上がっているわけですから、一人当たりの生産性を高めて、全体としての利益に貢献している可能性があると思うのです。このデー

タは正社員数しかわからないので、非正規社員を増やしているのかどうかまでは分析できませんが、正社員だけを見た場合に、正社員の人数を変えずに利益が上がっていたら、それは一人当たりの生産性が非常に上がっているのかもしれないわけです。人数を増やして利益を上げる構造と、そこを増やさずに効率的な仕事の進め方をするので全体として利益が上がっていく構造と、利益が上がっていくには色々な理由があると思うので、正社員増加の部分だけ評価してよいかという疑問を持ちました。特にワークライフバランスを進める上では、効率的な働き方はポイントになると思いますので。

石水 おっしゃるとおりだと思います。特に今後の政策検討のポイントとして、非正規の育成にだれが責任を持つのかというのは非常に重要な論点だと思います。これは、なかなか難しい行政課題です。少し議論してみたいと思いますので、皆さんのアイデアもお聞かせいただければと思います。

まず、非正規の育成については社会的な仕組みをつくっていかねばいけないのではないかとこのころまでは議論は深まっているような気がするのですが、悩ましいのは、では、公的訓練施設みたいなものが産業構造の転換の中で十分な役割を果たせるのか。一方、企業は産業構造転換の中にあって、正社員を中心とした人材育成のノウハウを現実かなり持っていると思うので、これを広範に生かすことも考えられます。さらに、武石先生がおっしゃるように、企業自体が正規社員を雇用ポートフォリオの中で尊重するところがあるとするれば、正規雇用化も含めて、人材育成機能をも一度発揮してもらいたい。企業にやってもらうことによって、この機能を高めることができるかもしれない。こういう発想が出てきます。競争の中で、それが難しいというのであれば、例えば法律などで、すべての企業にそういうことを義務づけていくという発想も出てくるわけですが、ただ、これはおそらく大変なことになってくるでしょうね。

加えて、その社会的なコストについては、これはみんなで負担していくという考え方があるかもしれませんが。今でも委託訓練のような考え方があるわけですから、企業に対して一定のコストを払って、非正規雇用の育成をしていってもらうというような考え方。さらには、横断的、社会的な仕組みによって広くコストを負担し合うという考え方があるのもよからうかと思う

のですが、どうでしょうか。また実態論から見て、どれがうまく機能するのかという問題もあります。

これらの議論がありえますが、白書で十分論じられていないというのは、ご指摘のとおりです。考えられる議論については、今、紹介した通りですが、皆さん、どのようにお考えでしょうか。

武石 多分、委託訓練、公共訓練というような一つの政策で全部フォローはしきれなくて、いろいろな組み合わせが必要なのだと思います。

今回、均衡処遇の法改正の中で、非正規の中でも正規と同じ仕事をしている人たちに対しては、業務にかかわる教育訓練も同じにするようにということが明示されました。企業としても正社員と同じ仕事をしている非正規社員に、正社員と同様の訓練をするインセンティブはあると思うので、そこは企業の取り組みにゆだねることが可能でしょう。法改正によっても、そこは手当てできたかなという気がします。

一番の問題は、「ワーキング・プア」と言われているような人たちに象徴されるような、とても将来の訓練投資までの余裕がない、あるいはそのようなことが考えられない、というような人たちというのが最後に残ってってしまうことではないでしょうか。そこはやはり公的に対応することになるのではないのでしょうか。例えば介護ヘルパーの資格取得を支援するというような、何かそういう形で誘導していかないと、自分のキャリアなんて考える余裕すらないわけですから、公的にかなり支援しなければならぬ。企業の自主的な取り組みや、委託訓練など様々な形があると思いますが、とにかく非正規もかなりセグメントして、手当てをしなければいけないと。

それから、派遣に関してはもう少し派遣元の教育訓練というものをきちんと制度化できないかと思います。フランスでは、派遣元が実施する教育訓練に対して、派遣企業全体が拠出する基金からの金銭的な支援を与えています。こうした例も参考になるとと思いますが、やはり多様な訓練の機会を組み合わせながらも、公的支援が必要な部分というのがあっていいのではないのでしょうか。その支援のあり方については検討の余地があるとは思いますが。

*非正規雇用と格差の拡大

永瀬 日本の正規と非正規の格差は国際的に見て非常に大きいことを改めて強調したいと思います。白書

102-103 頁に平均時給の差や賃金分布が示されていますが、厚生労働省の『就労形態の多様化調査』（1999年）を用いて、年齢や、学歴、勤続、職種、産業等さまざまな要因を考慮した上で正規と非正規の賃金格差を検討したことがあるのですが、男性も女性も大体2割



ながせ・のぶこ氏

ぐらいでした。国際的にはどれほどのものなのか、いくつか文献を見ました。アメリカは、たとえば6%といった推計があり、ヨーロッパも1割以内が多く、統計的に有意な差が出ないオランダ、スウェーデンなどもあります。これに対して日本は非常に大きい。それが何故なのかと考えたときに、私は労働法学者ではないので、間違っているところもあるかもしれませんが、日本の労働法は基本的に正規雇用者、つまり長期雇用者の保護という視点から組み立てられており、非正規雇用者は、もともと労働法から少しあぶれる働き方と位置づけられていたことが大きいように思うのです。確かに、均衡処遇の法改正がされましたが、それは正規とまるで同じように働く非正規雇用者は正規と同じように保護しましょうという視点に過ぎず、短期間や短時間の非正規雇用そのものを労働市場の欠くべからざる一員として、雇用者保護のシステムの中に取り込むという視点ははまだ薄いと思います。

白書についても、前半では、非正規雇用の拡大を大きく問題視しているのですが、しかし後半ではどちらかという正規雇用者が中心の議論となります。正規雇用者と非正規雇用者の問題について、どうやって格差を縮める手だてをうつのかとか、非正規雇用者の「雇用者」としての権利をどう考え直すのかといった議論が足りないように感じました。

労働法のすばらしいご著書を書かれている先生方の多くも、「長期雇用」を日本の強みととらえて、そうした人たちの生産性を上げ、いかに保護していくか、そういう考え方に立たれてきたと思います。しかし非正社員を除外しては困るところまで来たというのが、第1章で強く指摘されていると思います。これだけ増えてしまった非正規の人たちをどう処遇するのかとい

うことについて、法律上のもっとしっかりとした何らかの規制をしなくてはいけないのだらうと思います。

*若年非正規の能力開発

労働分野で規制緩和が進められ、低賃金労働が大きく拡大し、この層が十分な訓練を受けられているのかというと、いや、受けられていないというのがここでの共通の理解だと思います。

若年の非正規雇用者については、一定期間働いたらば、専門学校等に行くお金の一部が雇用保険や税金から給付されるといったような支援も必要かと思えます。フリーターになる人は、専門学校に行くといってもまだやることははっきり決まっていなくて、親も経済的に厳しいし、とりあえずなる人も多いわけですが、賃金が低いので、1年や2年働いたからといって、自分で学校に行けるような貯金はできない。とにかく長時間働いて、ようやく暮らしている。だから交際活動も不活発であり、家族形成も停滞している。専門学校を出ると就職もよくなると聞きますので、例えばそうしたことも考えられるのではと思います。

石水 何らかの教育が施されることが大切だということですね。

永瀬 若い人についてはぜひ雇用保険等公的なお金を使っただけの給付を考えてほしいと思います。また出産のために仕事を失った場合も含め、また非正社員を含めて育児休業給付を雇用保険等から出していただきたいとも思えます。

石水 武石先生が指摘されている能力開発の問題と永瀬先生ご指摘の賃金格差の問題は表裏一体の問題だと思います。賃金で大きな格差が生じてきているという問題は、今、議論しているように能力形成問題の一つの表れだと思えます。また、特にご指摘がありましたように、日本の労働法体系なり、制度的体系は長期雇用を前提にしてきた。法律学者の人たちも暗黙裡にそれを前提にした議論を展開しているということですが、やはり長期雇用の中での人材育成機能に大きな価値を認めているからではないでしょうか。そういうことでずっと来ているわけなのですが、しかし、現実に非正規雇用がこれだけ増えてきて、賃金格差の問題が避けて通れないとすれば、これをいかに政策体系の中に組み込んでいくかという論点が出てきます。それから、従来の長期雇用を前提とした人材育成システムなり、そういう雇用の慣行を前提にしたまま、議

論を進められるのかという問題も出てきます。この白書も問題提起はしたけれども、その問題について十分な踏み込みができていないのか改めて聞きたいと言われると、なるほど、それはそうなのかなと思いますけれども、長期雇用の意義を踏まえないと議論が迷走してしまうという面もあると思います。

永瀬 たとえば一定期間雇われたら期間の定めのない契約に移行するというような決まりをつくれば、企業側も、この長期雇用の可能性を考えて、もっと訓練を実施するようになるのではないのでしょうか。日本の企業内訓練が優れているというのはそのとおりだと思いますので、職場の教育訓練を非正規に拡大するインセンティブを経営者側に持たせるような法的な変化も必要だと思います。

同時に、若い人で、お金の問題で学校に行けない者には、日本の高等教育の公費負担割合は非常に低いですし、せめて1~2年、しっかり働いたら、公的な助成金を一部補助としてもらい訓練を受けられるようにするというのはどうでしょう。専門学校、私的な施設、あるいは企業でもよいのかもしれない。

石水 これは労働行政の範囲に関する議論になるのでしょうか。労働行政というのはいわば労使関係行政ですから、労使関係の視野の中にどれくらいおさまってくるか、ということですね。雇用保険でということをおっしゃいましたが、政策の財源的基盤も同じ話でしょう。

その場合に、果たして「ワーキング・プア」のような問題を、政策手法も含めて労働行政なり、労使関係行政の中に入れて込んで、主体的にやっていくことができるかどうかということについては大いに悩みがあります。労使関係行政は、労使双方の意見を聞きながら、よい政策体系をつくっていくことかと思うのですが、その労使関係の中に入ってくる前の人々への対応、これはかなり、一般性、社会性がありますし、財源的な面でも、政策ツールの観点からも、いろいろ議論があるところではないかと思えます。要するに貧困問題を労使関係行政の視野から、どういうふうにおさめていくかということだと思いますし、政府横断的に「成長力底上げ戦略」に取り組み始めたりもしておりますが、難しいですね。

武石 社会保障政策に任せるという議論もあるのでしょう。永瀬先生がおっしゃるように、金銭的に支援するというと、どこの財源から出すかというのは難し

い問題になるかもしれません。ただ専門学校に行きたいとか、資格をとりたいという人は、金銭的な支援で対応できると思います。それよりも日々の生活に追われて、十分な職業教育も受けておらず、そこまでたどり着いていない、自分のキャリア形成を考える余裕のない人たちにどういった支援をするかという問題があると思います。労働政策においても、自分のキャリアを考えさせる情報を提供する、安定したキャリアまでの道筋を自分で切り開くことを支援することを視野に入れてよいのではないのでしょうか。そうした活動をしているNPOもあるわけですが、民間の機関にゆだねているだけで果たしていいのかなという気はします。

石水 雇用保険での対応を意識すると、そういう人たちの労働者性はどうか考えますか。

武石 でも、請負のように、かつての日雇いのような形態で働いている人たちはおそらくそういう保障から全部、外れてしまっていますよね。雇用保険から抜け落ちている人もいます。

* 社会保障制度の今後の可能性

永瀬 日本の公的な安全ネットの仕組みは、若年に対してとても手薄だと感じています。公的年金は、基本的には長期に加入し高齢になってからはじめて給付が出る。たとえばイギリスの公的年金にあたるナショナルインシュアランスは、日本の育児休業給付にあたる出産給付も行いますし、失業給付も行います。だから若い世代も、加入するインセンティブが高い。また白書173頁にイギリスの出産への公的配慮が紹介されていますが、社会保険でカバーされない人にはさらに税財源から出産手当が出ますから、働いていた人のほとんどが日本の育児休業給付にあたる給付を受けられる。ところが日本では、非正社員や仕事をやめる人には、そもそも雇用保険に入っても給付が出ない仕組みになっています。ワーキング・プア支援も含め、若年に届く支援は少ないですね。

武石 たとえばフリーターで社会保険に加入していなければ、何の給付もないわけです。

石水 今おっしゃっておられるのは、仕事はしたいということで就職活動をするような人たちですね。こういう、今までの職業経験が乏しい人たちに対して、十分、政策的な手当ができるようにしなければいけないと。

武石 今、働いていても、たとえば請負のような形

態で、単純労働に従事している人の問題は大きいのではないのでしょうか。

石水 それはそうですね。

永瀬 そういう人を雇う企業は、制度上一番得しますね。雇用保険も被用者年金保険も事業主負担を払わなくていいと。その上に、契約期間が最初から短いかから、簡単に契約を終了できる。そういう社会的な不安定さを大きく助長する行為をしている企業が、安心の仕組みである社会保険のコストを逃れているというはおかしくはないのでしょうか。

石水 何らかの仕組みをつくるべきだと。

永瀬 例えば、アメリカの雇用保険は、事業主負担のみです。そして失業をたくさん生んでいるかどうかに応じて州ごとに事業主の雇用保険料率が上下する仕組みだったかと思います。アメリカ型労働市場は、不安定な雇用者がいるのを前提に、(自主退職には給付が出ないが)仕事を失った人には、多くはないけれども企業側のみが拠出責任を負っている失業給付を必ず出すという安心の仕組みを持っています。日本の雇用保険はドイツにかなり近くて、長期雇用を前提とし、労使それぞれが保険料負担をする形です。安定的な雇用者が失業した場合に貧困に陥らないようにする、という発想で、不安定雇用への視点が薄いのです。しかしこれだけ非正規が拡大していく中で、今のあり方ではないのかどうか。雇用保険に入っていない人たちが、実は一番脆弱な人ですよ。日本では引き続き1年以上雇用されることというのが失業保険加入の条件ですから、最も不安定な雇用者たちが、合法的に安全ネットから外れてしまっている。昔は、景気もよかったから、労働行政としては、正社員化を進める方向に力を入れていたのだと思いますが、非正社員がなくなるといふ未来はありえないだろうという時代に来ています。社会全体の安全ネットとして、非正社員も正当な労働市場のメンバーとして、もう一度、雇用保険等、安心の仕組みを考え直す必要が出てきているのではないかと思います。不安定雇用者、特に若い人に対する何らかの社会的な安全ネットのコストを企業が負担するべきだと思います。

石水 労働者性があれば雇用保険を適用しないといけないという基本的な考えは行政の底流にあると思うのですが、おそらくそこでネックになってくるのは2つあって、1つは、適用する手続の難しさや、保険料納付のための行政コスト、そういうこととのバランス

で考えなければいけないという論点の一つと、もう一つは、雇用保険というのは、あくまで失業給付が基本になっていますから、失業給付を運営するときに、失業の認定がうまくできるのか。そういうこととのバランスを見ながら雇用保険制度というものを考えていかないといけないというのが、今までの雇用保険制度の考え方にあったと思うのですが、先生のお考えの中には、必ずしも所得保障の失業給付でなくてもよいという考えがあるのではないですか。例えば、何らかの形の能力形成支援とか。

永瀬 非正規を雇う企業が、不安定雇用を利用するコストを負担するという形ですね。

石水 雇用税みたいなものでしょうか。

武石 社会保険の負担などは、きちんと行っていくべきです。社会保険の対象拡大に対して、非正規社員を多く雇用する業界からは強い反発があるわけですが。

石水 社会保険の適用もきちんと考えないとはいけませんね。

武石 そうですね。そこを逃れられるところで、うまく使ってしまった。人材育成を考えなくても回っていく業界は、どうしてもそうになってしまうのです。

永瀬 また国の制度上の不整合もあります。主婦パートは、雇用保険には入る人も多いのですが、年金保険は第3号被保険者という恩典があるからこれには入らない範囲で働きたいと自ら調整する構造もあります。一方、若い非正規雇用者は短期雇用のため、社会保険の安全ネットそのものから外れがち。また社会保障給付も高齢者に偏っている。社会的安全ネットの拡充が必要な、若い不安定雇用の人たちは、親がカバーしてあげるしか支援がないのです。社会的連帯に含まれていない事態をどう見るのかということです。

石水 今の場合はワーキング・プアという形で、少なくとも働いている人というのをおっしゃっているのでしょうか？

永瀬 ニート？

石水 ニートに関する政策論議だと、また、政策検討の風景は変わってきます。

永瀬 そうですね。まずは入口でつまづかないような就職支援、キャリア支援は重要だと思います。またいったん社会とのつながりが希薄になった若者の問題は、迂遠かもしれませんが、ワークライフバランスがとれる働き方を広げ、企業社会以外の集まりや場が、高齢

者と主婦だけでなく、男性も参加できるような場としていくことが大事なのかもしれません。核家族化が進み、プライバシーが重視され、お父さんは長時間労働、家族が孤立し、家族内も個別化している。連帯や地域再生があれば、家庭の中に取り残された無業者が社会に戻りやすくなる。ワークライフバランスがとれる働き方、あるいはやり直しができる働き方をつくるのがこの面からも重要と想ったりします。

司会 第2章についてかなりご議論をいただきました。続いて第3章に入りたいと思います。

IV 変化する雇用システムと今後の課題

石水 では白書第3章の説明に入りたいと思います。

第3章は、ワークライフバランスというキーワードをもとに日本の分配問題を改めて考えてみようという問題提起をしています。184頁第3-(1)-2図をみると、マクロの労働生産性が伸びれば、賃金を上げることができることがわかります。ですから、1960年代の高度経済成長期は非常に大きな賃金の上昇が見られるわけです。それから、生産性の上昇は労働時間の短縮に配分することもできる。60年代、70年代は賃金の上昇が大変大きいわけですが、日本人の働きすぎ論争が起こってくると。1988年に労働基準法の抜本改正があり、1980年代の末から90年代にかけて、完全週休2日制によって、日本の労働時間がぐっと減ってきます。ですから、労働時間の短縮分が90年代に高くなり、労働生産性の上昇はほとんどが労働時間の短縮によって配分されていくという形になっていくわけです。

* 日本型雇用システムの変化と労働関係の個別化

このように振り返ってみますと、日本人は集団的な労働条件形成は非常に得意です。みんなと一緒に賃金が上がる、あるいは、一緒に休むというところは非常に得意で、そういう原理で労働生産性上昇率を労働側へ引っ張ってきているわけです。ところが、90年代の半ばから、人材マネジメントの強化と大きくかわりがあるわけですが、労働関係の個別化が進んできて、一人ひとりに応じて労働条件が形成されていくという世の中になってくると、2000年代になって労働生産性は上昇していますが、ほとんど分配されていないという状況です。したがって、労働関係が個別化していく時代に、われわれはどのような分配の原理を持たな

くはならないのか。これが問題点として出てくるだろうということで、白書で取り上げました。

ポイントとしては、白書の第2章で展開した長時間労働の問題、正社員の長時間労働の問題ですが、これに加えて、今も議論に出ていますように、正規、非正規の賃金格差もあります。『賃金構造基本統計調査』を基に推計をした217頁の第3-(2)-13図で、正社員の賃金カーブとそれ以外の賃金カーブを見てみると、40代、50代ではかなり大きな格差があります。この格差の要因を分析してみると、勤続の評価要因は、企業が勤続年数の長さを評価しているということです。ですから、正社員のほうが長く勤めた場合に、より賃金が上がるということになっています。また長期勤続重視の賃金構造があるわけですから、正社員の人は当然、長期勤続者が多くなるということで、長期勤続者の構成要因によって賃金がぐっと引き上げられてくると。このようなことを踏まえると、男女の格差、あるいは学歴の格差なりをとらえて対応していくというのは、ある意味、相対的には簡単なことなのかもしれませんが、日本の正社員、非正社員の賃金格差の原因をさぐってみると、それは基本的には長期勤続を重視するという雇用慣行があって、それに根ざしているところのものが非常に大きい。したがって、正社員、非正社員の賃金格差の問題を考えていく場合には、採用、配置、育成、そういったところまで踏み込んで議論していかないと、この問題について答えが出てこないということが、このグラフからわかります。

*一人ひとりの働き方に応じた成果配分

現状、この大きな問題を横に置いたまま、就業形態の違いは人件費抑制の手段として使われているということを示す295頁の付表3-(2)-3表で示しています。賃金の伸びが抑制されているという話をしてきましたが、1人当たりの雇用者報酬、これはSNAのマクロベースのデータですが、賃金と読みかえて見ていただいても結構で、大体同じぐらいの数字の大きさになっています。2000~2004年については、1人当たりの賃金はマイナス1.1%の減少です。このマイナス1.1%の減少について、例えばパートの賃金がどうなったのか、正社員の賃金がどうなったのか。それぞれの就業形態の中で見れば賃金は下がっていません。しかし、就業形態の構成変化要因、つまり正社員の割合が下がってくるということで、この構成変化要因によって、2000

年代前半の賃金の低下はほとんど説明されてしまうという推計結果になります。したがって、これを分配率ベースに置きかえれば、昨今の分配率の低下は、ほとんど就業形態の構成変化要因で説明できてしまうということです。足下でも、この就業形態の構成変化要因についてはマイナス0.7%の減少効果を持っていますから、日本の賃金の伸びが鈍化しているということに対して、かなり大きな影響を今でも持ち続けています。求められる一人ひとりの働き方に応じた成果配分ということですが、正規、非正規の賃金格差の中で、この非正規の労働条件の形成をどういうふうにしていくのか。あるいは今まで論じてきましたように、正規労働者の長時間労働をどのように考えていくのか。そもそも就業する際に、正規で職場に入れないという問題もある。この問題はワークライフバランスの実現、仕事と生活の調和に向けて対応するという方向のもとで、成果配分のあり方を今までの一律的なものから一人ひとりの働き方に応じたものへ見直し、その中できめ細かく対応していかなければいけないのではないかと問題提起をしています。

*仕事と生活の調和の社会的意義

最後のまとめになりますが、経済成長の成果によって、一定の豊かさに到達した今日、一人ひとりの労働者が抱える課題は多様であり、個別化しています。労働者の間にさまざまな働き方が広がる中で、ある者にとっては労働時間の短縮が課題となり、また均衡処遇を通じて処遇の改善を望む非正規雇用者もいるし、さらには正規雇用への就職を期待する若者もいるわけです。ワークライフバランスを図り、一人ひとりの働き方に応じた成果配分を実現することが重要で、白書では雇用システムの中に仕事と生活の調和に役立つさまざまな制度を育て定着させ、労働者がそれを積極的に活用することができる環境を整備することによって、わが国の経済循環において労働者への分配を強化することが大切だろうとしています。

また、仕事と生活の調和が持つ3つの社会的意義についてまとめています。第1に、仕事と生活の調和は、就業率の向上と高い労働生産性を実現することができる。仕事と生活の調和は、人口減少社会における労働力供給制約に対し、より多くの就業参加を実現することで、就業率の向上と労働力の確保に役立ち、効率的な仕事の推進を通じて労働者の意欲を引き出しながら、

高い労働生産性を実現するものだ。これらは活発な企業活動と着実な経済成長にも大きく貢献するのだということで、これは単に労働者の望みをかなえるというだけではなくて、企業、経済全体にとって大きな役割を果たすと。

第2に、バランスのとれた経済循環の実現。仕事と生活の調和は生産、分配、支出へとつながる一国の経済循環を人口減少のもとでも円滑に展開させることに役立つ。仕事と生活の調和によって、労働供給の制約が克服され、労働者への分配がより厚くなり、勤労者生活が充実し、消費支出と内需中心の経済成長の実現によって、過度に輸出に依存することがない安定したバランスのとれた経済循環が達成できるものだとしています。

第3に、人口減少時代の安定の達成ということで、社会の活動は決して経済活動だけではないわけですが、その社会的な活動の広がりを特に強調しています。仕事と生活の調和は、経済活動の前提であるわが国社会の基盤を養い、安定させるもので、男女のバランスのとれた就業参加を通じて、結婚や子どもを持つことに対する希望の実現に役立つことが期待でき、また労働者の自由時間の増大によって地域社会の諸活動における担い手も増え、家庭や地域といった社会的な基盤を確固たるものとし、人口減少時代の社会の安定に役立つものである、としています。

ワークライフバランスは、このような非常に重要な社会的意義を持っておりますので、この意義を再確認しながら、労働政策の展開を通じて、ワークライフバランスを実現することが大切ではないかとまとめているのが、今年の白書ということになります。

司会 どうもありがとうございました。第3章については、特に成果配分や、ワークライフバランスとの関連でその意義をどう考えるかというのが石水調査官より提案されたと思いますので、そこあたりを一つポイントにディスカッションを深めていただきたいと思います。

では、永瀬先生いかがでしょうか。

*夫婦がともに働ける社会システムづくり

永瀬 先ほど調査官が、長期雇用を重視するのが日本にとって非常に重要だという視点が今でも大きいとおっしゃいました。しかし一方で、成果主義で40代以降に大きな賃金格差をつけざるをえない状況があり

ます。そうとなれば、どうしても30代から競争が激化して、長時間労働になる。また今は女性の7割は第1子出産でいったん無業となり、再就職しても低賃金のため、男性ひとりの肩に家計がかかる場合が多い。転職するよりも同じ会社に残るほうが賃金が高そうであり、しかも40代になると賃金格差がつくのを目の当たりにしたら、やはりどうしても30代、40代は否応もなく働いてしまう。結果として、うつ病が増えるといった問題も起きている。つまり働きすぎをストップできるようなインセンティブ構造になっているかという、なっていないのではないかと思うのです。ある意味では雇用システムの当然の帰結の部分でもあるのではないかと。

つまり、長期雇用を大事にする視点は必要とは思いますが、ワークライフバランスを実現するためには、夫の収入が多少下がっても、妻の収入があれば家計はどうか回っていくような状況を家庭生活も視野に入れて考えていく必要があるのではないかと。妻が家計の半分とは言わなくても、4割ぐらいは担えることを可能にするための社会システムづくりができれば、それは非常に大きな転換だろうと思うのです。日本は転換をしないまま、ここまで来てしまった。ただ、ここで今、大きな曲がり角に来ているという問題意識は白書に強く出ていると思います。妻も家計を担う社会というのを想定したときに、正規・非正規の問題として考えることもありますし、また出産した人に対しては幅広く育児休業給付や、仕事への復帰を社会的に担保するなど、そういう方向に踏み出すことが重要なのかなと思います。

白書にも出ているように、イギリスではかなり大きい政策の拡充をしています。繰り返しになりますが、雇用保険からだけでなく、雇用保険に入っていない人も一定の条件を満たす人は税財源から育児給付を出すのです。またイギリスもパートと正社員の格差は意外と大きな国なのですが、EU指令もあって、それを縮小するような法律があります。パートとフルタイムの格差を縮小する法律と同時に、妻も働ける社会へのルール拡充をすることで、新しい方向に踏み出せるのではないかなと思うのです。少子高齢化社会、非正社員が必ず一定程度いるだろう社会を前提として、転換の方向について、政労使で合意形成をし、大きな旗振りをして欲しいと思います。

石水 それについて今の政策現場の雰囲気は、やは

り労使とも長期雇用のメリットを中心に置きながら考えていきたいという傾向は強いのではないのでしょうか。特に今後の産業構造高度化を見通すと、企業としても労働者の能力アップを通じて、柔軟に産業構造転換に対応していくことが得策であり、それは企業の中で培われた柔軟な職務能力を持っている人でないと、なかなか難しいという認識があるのだと思います。

また、1990年代の半ばぐらいから、日本的雇用慣行については、かなりはっきりしたデータの動きが出てきて、つまり長期雇用とか、年功賃金は70年代、80年代を通じて見直されるかのような動きが出ていたわけですが、それがかなりとまりました。ここについては雇用流動化論の立場に立てば、現状を改めるべきと考えるでしょうし、日本型雇用システムの再評価ということで考える論者もいると思います。白書のスタンスは、日本型雇用システムは、変わってきているが、それは長期雇用を掘り崩すということではないと強く言っているわけです。つまり労働関係の個別化を通じて、一人ひとりの賃金形成に向かうような動きは間違いなく出てきていると。白書が言っているのは、であれば、能力評価システムを一部の労働者だけではなくて、できるだけ多くの労働者に適用していくことによって……。

永瀬 非正社員も……。

石水 そうです。より多くの労働者に対して、一人ひとりをきちんと評価する仕組みを、企業として持てるようであれば、そうしていけばいいじゃないかと。そうしますと、必ずしも長期雇用と労働移動の問題というのは対立しない。これは18年版の白書にも書いてあるのですが、現実には転職者の賃金の格付けは、かつてに比べてかなりよくなってきているわけです。

永瀬 非正規から正規はどうですか。

石水 今のところ非正規から正規への労働移動は、あまり進んでいない。しかし、非正規の賃金の格付けは着実に改善していると思います。今後は、一人ひとりの仕事自体を見つめていくことが大切なのではないのでしょうか。そして、そのことが進展していけば、先生方が、先ほどからずっと論じておられるように、それは正規とか、非正規とかという言葉を使わずに、一人ひとりが十分に社会の中で評価される、ということを展開できるように思うのです。

永瀬 長期雇用が重視されているという雰囲気は私もわかりますし、そこを踏まえなくてはいけないのだ

ろうと思いますが、そうすると、そこを踏まえた上で、非正規に対してはどういうことをお考えですか。

石水 同じような職務を実施していたりとか、職業能力も同様に評価できるようなものがあるとすれば、評価システムが一人ひとりの労働者をきちんと評価するものに向かってきているわけですから、そういう評価システムは正規、非正規の区別なく適用されて、結果として非正規の人たちの処遇が改善していくというような方向が私は望まれるのではないかと。今、成果主義に対して一種の揺り戻しがきていますが、それはむしろ、昔に揺り戻すのではなくて、90年代を通じて、一人ひとりをきちんと評価するのだと取り組んできたものは進めていかないといけない。ひるまずに進めていかないといけないというメッセージを出し続けていかないといけないのではないかなと私自身は思っています。

永瀬 では、非正社員も入れることを条件にということですね。

石水 はい。

永瀬 非正規と正規を同じ処遇にするといったときに、今の学説や通達などでは、例えば配置転換、残業の有無、採用手続といったものが全く同じだとしていると思います。でもそうだとすれば、非正規で働くというインセンティブは何なのかわかりませんよね。例えば短時間働きたいとかいったような理由があって非正規を選択しているとすれば、何もかも正規と同じでなければ同じではないというのではいかがでしょう。これは今でも学説の中心でしょうか。

石水 まだそうした流れが大きいと思います。ですが、やはり現実が変わってくると私は見えています。

永瀬 変わらないですね。

石水 いえ、正社員のほうを見た場合に、正社員の中でも同じ正社員という看板を背負っているから同じかということ、明らかに格差が広がってきている。それは正社員の中も格付けをせざるをえない。あるいは正社員の能力もシビアに見ざるをえないという状況があって、その経験を通じて、少なくとも企業は建前かもしれないませんが、一人ひとりの能力評価を厳正に行わなければいけないという企業風土が出来てきているわけです。それは非正社員にとってはメリットとして活用していかないといけないのではないかと。

永瀬 私が変わらないと言った理由は、正社員は非常にコミットが高い働き方になっているので、夫婦そ

ろって同じように正社員として働いていたら、家庭も子どもの教育も崩壊してしまう。だから、変わらない。評価システム上、変わらないのではなくて、家庭のことを考えた場合に、夫婦が二人そろって正社員として成果主義で働こうというのは、よほどの覚悟があるか、親族の手伝いがあるとか、特別な人しかできない。そうした状況があるので変わらない。ですから、ワークライフバランスというのであれば、もう少し家庭のことも考えていただいて、やはり正社員と非正社員の今のあり方そのものをもう少し法律のあり方から含めて考え直さないと難しいのではないかなと。

司会 武石先生、いかがでしょうか。

*ワークライフバランスと成果主義

武石 成果主義の話で言うと、企業の方も成果主義が今のままでいいとは思っていないというデータがありましたよね。つまり、成果主義自体が悪いのではなくて、運用の問題なのだと思うのです。働く人がみんな成果を出して昇進したいと思ってれば全員が成果を上げるために働くわけです。ただ、多様なワークライフバランスを実現するには、ある一時期、仕事よりもそれ以外の生活を重視して、成果を多少諦めても、また別の時期に頑張れる、そういうことができればいいのだと思います。成果主義自体の問題というよりは成果主義の運用が非常に硬直的で、どこかで評価が低くなると、それが継続して昇進に影響してしまうというように、何かリスクな成果主義なのかという気がします。どこかで挽回ができる、というのが本来の成果主義であり、それが実現すればワークライフバランスが可能になるのでしょうか。

それから、第2章と第3章のデータを見ながらデータの解釈で気になった点がありますので、ご教示いただきたいと思います。まず、104頁と105頁で標準労働者の賃金格差が、同じ年齢でも格差が開いているというのがありますが、211頁では、一般労働者の賃金格差が04年の平均までは格差が縮んで、最後にまた05~06年で格差が開いている。これは本文では05~06年の分散が大きくなったところをもって格差が開いていると指摘しているのですが、標準労働者と一般労働者だから違うのか、それとも、この辺の賃金格差の背景を労働関係の個別化として解釈していいのかという疑問を持ちましたので教えていただきたいと思います。

また、第2章の113頁のところで、賃金制度の変化に関して、従業員の意識においても、賃金決定基準として適当と考える要素は、勤続よりも、成果とか、職務内容というのが上位に挙がっています。一方で第3章の224頁、225頁を見ると、従業員の意識において、長期雇用はもちろんですが、年功賃金制をよい制度と考える者の割合が、99年から04年にかけて増えているのです。第2章と第3章で使っているデータで示している現状に一貫性がないような気がします。

石水 データの話で、後者の議論は解釈の問題だと思うのですが、前者の問題は、完全に数字の問題です。格差の動きについて男女で見るとかなり違いがあります。104頁、105頁の標準労働者の賃金格差の分析は、高学歴者ほど、壮年層で格差が拡大している、あるいはホワイトカラー層ほど、格差が拡大しているというグラフで、大卒ホワイトカラーの世界に成果主義が拡大してきているという議論ですが、これは男性労働者についてです。男性労働者だと、これはかなりはっきり出るのです。格差もはっきり出る。一般労働者でも、これに近い数字が出てきます。211頁のほうは、これは男女計での分析ですので、企業の雇用管理を越えて、男女を入れて社会全体としても、2000年代半ばぐらいから格差の拡大というのははっきり出ていますよということをおっしゃって載せたものです。ですから、労働関係の個別化に伴って格差が拡大しているという部分については、むしろ104頁、105頁のところに基づいて議論を展開しないといけないと。その書き分けが十分できていなかったのかなと反省します。

それから、224頁以降で出てくるJILPTの調査結果ですが、これは年功賃金とか、長期雇用という形で、いわばかなり象徴的な聞き方をしていますので、そこが結果が違うところなのか。間違いなく他の調査で見ても、113頁にあるように、成果に応じて評価してもらいたいと。あるいは職務の難しさなり、一人ひとりが抱えている状況に応じて賃金を決めてほしいというのは、これは色々な形で出ていますので、これが日本社会で評価をめぐって進展している太い道筋だと、まず言うべきかと思います。そういう意味からいくと、224頁以降の分析については、90年代を通じて出てきた日本型雇用システムに対する批判が、少し最近はトーンが和らいでいるという程度の意味しか持ちえないのかもしれない。

あと、理屈を言えば、年功賃金カーブが維持されて

いることについて、成果主義が強まっている中でも年功賃金カーブが維持されているわけですので、業績・成果主義は大切だけれど、しかし、年長者がきちんと尊敬されるように処遇なり、人材育成の面で、労働者がちゃんと育っていけるようなことも含めて、日本の雇用慣行が大切だという世の中の雰囲気を示しているデータということで224頁のデータを見ることのできるかもしれないと思います。

武石 ありがとうございます。次に、労働関係の個別化についてですが、これがワークライフバランスと親和的であるというのは、大きく見ればそうだろうと思います。やはり一人ひとりの仕事の責任とか、それに対する働きに応じた処遇が徹底していけば、正規だろうが、非正規だろうが、処遇がそれなりに決まっていっていくことは重要な点だと思うのです。ただ、永瀬先生がご懸念のように、今の成果主義というのがワークライフバランスという視点から見てどう評価されるのだろうかということ。分析結果を見る限り、そこはあまり明快な指摘はなかったように思いました。ワークライフバランスと親和的な人事システムというのはどういう制度なのだろうか、ということについてはもう少し分析があるとよかったです。

また、これも先ほど永瀬先生がおっしゃったのですが、第2章、第3章は、正規、非正規の問題を書いているところ、正規だけで議論している部分とが混在しています。長期継続雇用とか、成果主義とか、労働関係の個別化というのは、基本的には正社員のデータで分析が進められており、その議論からは非正規の人たちがデータからは除かれています。白書全体として、正規、非正規の問題について非常に強い認識を持たれていることはよくわかるのですが、正規の議論しかしていない部分も多く、それでは、非正規はどうなのだろうと疑問に思うところがいくつかあったので、そこをもう少しいろいろ教えていただけるとよかったです。かなというのが白書に対する希望です。

それから、ワークライフバランスが非常に多様性に富むということは、まとめのところでも書いてあるのですが、白書ではワークライフバランスをどのようにとらえているかという明快な概念がきちんと書かれてはいないという印象を持ちました。長時間労働が問題である、個別化が重要であるということはきちんと分析がなされているのですが、ワークライフバランスとはどのような社会か、ということが十分伝わってきま

せんでした。私なりに考えると、個々人にとっての「バランス」が多様であるということだと思っております。つまり、長時間労働が一方向的に悪いわけではなくて、ある時期、長時間労働でもバランスがとれているとされている人たちもいるわけで、重要なのは希望と現実のギャップなのか。そうすると、これはデータの制約上とても難しいのですが、一律に平均値がこうだからこうすべき、という議論の仕方はワークライフバランスの現状分析にはなじまなくて、こうありたいと思う生活と現実はこう違っているというアプローチが必要になる。ではこのギャップを埋めるために何が必要かという議論が本来は求められるのだと思うのです。ただ、今まで、そういうデータのとり方はあまりしてこなかったと思うので、分析上の制約はよく理解できるのですが、これからのワークライフバランスの議論の中では、そういうことがとても重要ではないかなと思うのです。

それを一番感じたのは、第2章の労働時間別に満足、不満足 of 分析をしている部分で、実は労働時間が短いから満足が多いというわけではないわけ。満足が高いのは週40~50時間ぐらい働いている層なのですよ。

石水 ええ。U字型みたいになっている。

武石 そうなのです。ですから、もっと働きたいのに働けない人たちへの目配りというのも必要ではないかと。

石水 そういう意味でのバランスの大切さというのはありますね。

武石 したがって、白書でも「労働関係の個別化」ということで指摘しているように、一律にこっちの方向に行こうというような集団的な労働条件の考え方で、労働時間を短くしようとか、賃金を上げようとか、そういう労働条件の決め方がワークライフバランスの議論では役に立たなくなってくるわけ。働くニーズの多様化を分析するためのデータ整備も必要なのではないでしょうか。

それからもう一つ、白書ではあまり触れられていないのですが、ワークライフバランスについては勤務場所、転勤の問題というのはやはりとても重要だと思います。

石水 白書では確かにそこまで言っていませんね。

武石 夫の転勤で仕事をやめちゃう女性はたくさんいるので、そういう勤務地、特に転勤の問題という

のも今後分析していただけることも希望します。

*多様化と格差拡大

石水 ご指摘をいただいた点はまさにおっしゃるとおりなので、今後努力したいと思います。ありがとうございました。

それから、多様化の問題について、武石先生は、冒頭からお話しされていらっしゃるんですが、多様化が進んでいく中で格差の問題が避けられなくなってくるだろうと。これを白書の中でどういうふう考えていか。今後の政策展開の方向にとっても重要なことではないかと。去年の白書は格差の問題を取り扱っているのですが、基本的には多様化に対応していく中で格差の拡大はやむをえないものがあるというのは、これははっきり言っています。

格差が拡大していくと困るとみんな思っていて、それで議論が起こっていると思うのですが、しかし、私たち一人ひとりが多様な働き方を求める中で、必然的に出てくる問題でもあります。そして、それを社会政策なり、公共政策なりの分野で真っ正面から議論しないといけない時代が来たということは、はっきり言っていないかと、ほんとうの意味での議論は進まないだろうという認識は持っています。格差問題に対する行政のスタンスはありますが、それとのバランスをとりながら、白書としては、やれるだけ、書けるだけのことを書いてきたつもりです。

格差の拡大は、やはり見て見ぬふりをするというわけにはいきません。成果主義をはじめとした評価システムの改善を前提としながら、しかし、能力がなければ格差がついていくのが当たり前だとすると労働者に救いがなくなりますので、能力形成を通じて格差の是正を図っていく、つまり評価システムは強化しながら能力形成の中で解決していく必要があります。迂遠なやり方ではありますが、そういう方向が現代においては避けられないことだろうと思います。武石先生に、今日、冒頭からご指摘いただいている非正規の育成の問題についても、これとの兼ね合いで政策論議の根本にかかわるものだと思います。

武石 短時間勤務を選ぶとか、勤務地限定を選ぶというときに、処遇は、そうではない人たちと違っていいのか。処遇が異なるとすれば、そこも含めて働き方を選ぶとはどういうことなのかということです。今、世の中には、ワークライフバランスは働く人にとって

バラ色という認識があるのですが、実は働く人にとって、どういうふう自分の生活設計をするかとか、ある程度違いを受け入れなければならないということにも目配りをしなくてははいけない。

石水 厳しさはありますね。

武石 そうです。白書でもある意味格差につながる部分があるという、そこをきちんと出していくべきかなと。

石水 18年版白書では格差問題を論じていましたので、18年版の結論もあわせて、そこを立体的に描き出しておく必要があったかもしれません。

武石 ありがとうございます。

司会 立道さん、特に最初に問題にされた格差、評価システム、いろいろありましたが、いかがでしょうか。

*ワークライフバランスと日本の雇用システム

立道 労働分配率やワークライフバランスの他にもいろいろな問題が生じています。そうした問題をいかに解決するかというときに、社会横断的に政策で一律に解決しようというのは多少無理があるのではないのでしょうか。やはり企業単位で、問題解決を個々に図っていくという動きは非常に大事だと思います。ところが、今、企業の中において、経営側が大きな権限を持ち、株主の発言力が増す中で、労働者の発言は非常に弱められている。労働組合組織率は20%を切っていますし、仮に労働者の代表が経営に参画したとしても、その代表が経営をチェックできる能力があるのかどうかという問題もあると思います。ドイツのように共同決定の仕組みをつくるとかというのは極端な考え方だとしても、例えばワークライフバランスを考える場合に、労働者も含めて株主、経営者が、わが社におけるワークライフバランスは何か、どうすればワークライフバランスが実現できるかを真剣に議論する場をつくる必要があるでしょう。そうした目標を個々の企業が掲げ、個々の企業単位の努力が積み重ねられた時に、日本の社会全体として、おそらくワークライフバランスというものが実現するのではないかと思います。

もう1点、長期雇用とワークライフバランスの問題について考える上で、サブプライムローンの問題が大きな示唆を与えると考えます。具体的にどういうことかということ、われわれが生きていく中で、住む家を取得するというのは非常に大きな人生の課題であり、ま

さにワークライフバランスの中心課題というか前提でもあるわけです。これまで、日本の社会は長期雇用慣行の下で、安定した長期の住宅ローンが可能になり、家を建て、子どもを育てることが可能でした。ところが、アングロサクソン諸国のような労働市場の流動性が高い社会で、しかも低所得者層でも利用可能な住宅ローンをつくらうとすると、サブプライムローンのような地価や住宅価格の上昇を前提とした特異な形になってしまうわけです。バブルがはじけても、あるいは労働者が円滑な転職を行えない場合でも、ローンはこげつきます。しかもサブプライムローンは証券化され、世界中の投資家に販売されてしまったために、大きな信用不安を経済システムに与えています。こうした事態が果たして労働者の幸福に結びつくかどうか。われわれは今まで築き上げた社会の中で、かなり大きな幸福をすでに持っている、それが長期雇用だと思うのです。そういう意味でも、長期雇用は維持するということは政労使の共通の了解事項でよろしいのではと考えます。

成果主義に関しては、ここ数年、JILPTでも取り組んできた問題なのですが、やはり、制度が未成熟、未整備であったり、運用が難しいという問題がある。また、成果主義を導入する以上、セットで労働時間管理を厳重にしなくてはいけない。成果主義が導入された結果として、長時間労働が増えたり、場合によっては過労死もありうる。そういうことがないように各企業が厳重な労働時間管理を行う体制も必要ですし、行政がこれまで以上に厳しく監督することも必要となります。成果主義という近年悪者扱いされることが多いわけですが、メリットも大きいので、現状では未成熟な成果主義をもう少し成熟させていくことが必要です。また、日本の企業が過酷なグローバル競争に勝ち抜くためには、従来からあった長期雇用と成果主義という新しい仕組みを組み合わせるような態勢に持っていくということが必要ではないかと思えます。

石水 立道先生の議論は、コーポレート・ガバナンスと日本の雇用システムをどう展望していくかということを決めることが基軸だったかと思えます。その結論は、やはり企業別労使関係というものが今後も、いろいろな決定システムの中で重要な役割を果たし続けるだろうという見極めでそこからご発言をなさっていらっしゃるかと思うのですが、果たしてグローバリ

ズムの中で、そのような日本流のやり方を今後も維持し続けていけるかどうかというのが最大の論点になってくるのではないのでしょうか。

立道先生の議論を補強すると、大企業の利益率の向上と損益計算書における利益処分のデータの中で、内部留保が増えてきていて、企業経営者の意見を聞いてみても、配当にばんばん払っていくのは、その場で消えていきますので、忸怩たる思いがあると。それとの兼ね合いで、内部留保を積み上げてきていることについては、これは株の買い戻しだと思うのですが、そうすると、従来型の持ち合いシステムのようなものが何らかの形で復活してくるかもしれない。これを昔への復帰だという形で批判する議論になるのか。他方企業ごとの労使関係を前提にしたコーポレート・ガバナンスのあり方、あるいはCSRを実現していくための企業経営としての合理的な選択ということで、この動きを評価していく形になるのか。日本社会において、これに対する評価がどういう方向で議論されていくかということは、今後のポイントになっていくのかと。雇用システムとのかかわりではそう思います。

立道 ただ、少なくともドイツにおいては、産別から個々の企業へと調整の主体が徐々に移行しつつある、「ジャパニゼーション」が進む状況が近年見られます。アングロサクソン型の社会に追従するだけでは、彼らには対抗できない。つまり、日本の歴史とか、社会制度を踏まえた雇用システムを構築していくこと、日本型の資本主義の形を模索していくことが必要ではないかと考えます。それが結果的に競争力が弱いかどうか、やってみないとわからない部分があると思いますが、従来の日本の雇用システムについて、卑下に終始する必要もないのではないかなと思います。

石水 構造改革論に導かれて日本の社会も変わってきました。その中で、単に揺り戻しているだけということであれば、それが実際には日本人のためのものであっても、今の日本社会は、あるいは、マスコミは批判するのではないかと思います。それに対して、装いを新たにし、新しいアイデアとして考えていくとすれば、例えば労働者が株を持っているという形で社会は変わっていくのだとか、あるいは年金基金みたいな形で全体でプールする中で、短期的な収益主義におかされない企業経営の新しいシステムとしてつくっていくのだとか、もう一歩、何か大仕掛けがないといけない。基本的には、企業別労使関係へ戻していくということ

なのですが、その納得性を高めるための、社会全体としての仕掛けがつかれないのかなど。そこぐらいまでいくと、市場原理主義に対する一つのオルタナティブになると思いますが、今のままだとただ戻しているのをなぞっているところがあるので、もう一段の何か知恵を絞るところが必要かなという気が個人的にはしています。

立道 おっしゃるとおりだと思います。今後の研究課題として取り組みたいと思います。

司会 最後に政策への希望など総括的なご発言をお願いいたします。

さいごに

永瀬 これだけ正規と非正規の格差が大きいというのは、やはり日本の労働市場独特の特徴です。これまでパートタイム労働法や指針に均衡待遇の規定が盛り込まれてはきました。最近の経済の回復によって格差が縮まった部分もあります。でも格差は依然として大きい。また契約労働者や派遣など増加するフルタイムの新しい働き方も、年収は低い働き方です。景気回復の中で正社員の雇用も増えだしてはいるけれど、大きな広がりをもって、非正規雇用で働く人々がいる。後者の低賃金や不安定雇用、訓練不足の問題は、企業の自主的な取り組みに任せればよいのではなく、政策、法律で積極的な是正を考える必要があるという点を強調しておきたいと思います。今回の白書の分析は問題点の指摘は非常に鮮明です。今後はさらにどう対策をとるのかということについても方向を明らかにしていく必要があると感じました。

司会 武石先生はいかがでしょう。

武石 ワークライフバランスについていうと、一つは立道さんがおっしゃるように、企業の労使関係というのは非常に重要だと思います。成果主義にしても、労働関係の個別化にしても、最後は個別労使の取り組みが重要になります。ワークライフバランスに関して言えば、労働組合ができることはもっとあるように思います。きょうの議論にもあったように、現状では労働組合はほとんどが正社員により組織されていて、非正規まで目配りができていません。労働組合としても、これに関しては運動の方向転換の動きが出てきたことは評価できると思います。労働関係の個別化が進めば

進むほど、本当は労働組合の役割は重要になってくるのではないのでしょうか。集団で何かを要求するのではなくて、従業員一人ひとりが、こうしたい、ああしたいと言ったときに、それを支える組合のあり方というのは今後検討すべきテーマではないのでしょうか。組織率が低下している中で、組合がこの問題にどう取り組むかということが一つの大きな課題になっていくかなという気がしています。

司会 立道さん、いかがでしょうか。

立道 政策への希望としては、本日の座談会の議論の中でも触れられたように、ワークライフバランス、非正規雇用、そして広範な意味での格差社会の問題は、全く無関係な問題ではなく、相互に密接に結びついています。これらの問題の共通の鍵であり、問題解決に中心的な役割を果たすのが、雇用システムと労使関係です。また、個別の問題解決を対症的に行うのではなくて、雇用システムと労使関係を総合的、相互連関的な視野からデザインし直すことによって、すべての問題の解決に結びつけるという方法が必要だと考えます。逆に言えば、対症的な複数の政策間で、負のシナジー効果が発生しないように、総合的な観点から政策を考えていただきたい。省庁横断的、あるいは省内でも部局横断的な発想で政策の企画・立案をしていただきたいと考えています。そのためには、労働問題を総合的な視野から研究し、政策立案に有益な情報を蓄積するという作業が必要とされると思います。われわれ JILPT の使命も重いと感じなくてはなりません。

司会 では、きょうのいろいろなご発言を総括的に、石水調査官のほうから、政策への反映も含めて決意表明を（笑）。

石水 そんなものがあるのですか（笑）。いえ、私が総括するのもおこがましいと思います。この雑誌は、省内の政策担当者も読むでしょうから、白書をきっかけに、政策論議が深まることを祈ります。本日はどうもありがとうございました。

後は、番外編ということでお願いします。私は、労働組合については、武石先生のおっしゃるとおりだと思います。白書が出来上がってから、これは労働組合の問題なのだよということで、労組の人々と議論します。そうすると、まず「石水調査官は、集団的労使関係の意義を否定なさるのですか」と、こう来ましたね。そうではなくて、労働関係の個別化に取り組んでいく

ことが集团的労使関係を生かす道だと。労働行政もサービス業でないといけないし、労働組合だって、サービス業でなければいけないのではないかと。それを取り上げの中で、労使関係も活性化してくるし、その仕事は労働組合の任務だと思うし、労働組合がそれをやれば、企業ごとの労使関係がハッスルしてきて、企業別労働組合は非常に荣誉ある社会的地位を占めることになるのだと。こう言っているのですが、うまくいきませんね。

武石 組合の幹部の方たちが、まさに自分たちの問題だと受けとめてくれるといいのですが。

石水 ええ。そうすると労働行政もハッスルしますし、非正規雇用の能力形成の問題ももっともっと議論が進んでいくわけなのですがね。

永瀬 それがうまくいかないのはどうしてなのでしょう。

石水 その成り立ち自体が正社員の労働組合という歴史から来ているところが大きいのではないのでしょうか。ですが、産業構造と就業構造の変化の中で、2割の組織率を割ってしまって、代表性も問われています。これにきちんと対応することが労働組合として活性化することになるし、組織率もアップするし、非常に荣誉ある社会的な地位を獲得していく一つのチャンスだとも思うのですが、それが見えていないのであれば、本当に残念でならないですね。

武石 やはり格差が広がる可能性があるし、正社員の労働条件に影響が及ぶ可能性もあるし、マイナスの面がないとはいえません。そこを一步踏み込んで、ワークライフバランスを進めるという意思決定をするのは難しいと思います。

永瀬 ワークライフバランスを取り入れることと格差が広がるということは、表裏と違っていらっしゃるのですか。

武石 やはり労働時間が短くなったら、賃金その分下がるわけですから。それでもしょうがないと私は思うのですが。

永瀬 まあ、そうですね。

石水 避けられないでしょうね。この動きは、非製造業化、ポスト工業化、脱工業化で進んでいますから。工業化は、みんな一緒に働くと。集团的に働くと。同じように働くと。編成されて働くという姿ですが、サービス経済化とか、情報化が進んでいく中で、今、日本の変化が進展しているわけですよね。未来産業ほど、

柔軟な働き方ということで、多様性が増し、女性の就労も確保できると。こういう歴史的な流れで進んでいるわけですが、そこに何か私は、工業社会に郷愁をもつ人たちが立ちふさがっているような気がします。

武石 時間をもとに戻すような行為ですね。

永瀬 労働者の代表として労働組合にかわる組織は見当たらないので、労働組合にはやはり期待もしたいし、また非正規を含めた労働者代表が必要ですよ。政策決定の委員会には、必ず労働者代表として労働組合が出ていて、発言は重みを持ちます。ただ学生に「労働組合」のイメージを聞くと、みんな、古くさいと言うのですよ。NPOには参加したいと言うのですね。でも、労働組合は？という、闘争とか、赤とか、そういうイメージで、参加したくないというのですね。でも、実はすごく大事なのだよと授業では伝えるのですが。

実は大企業のサラリーマンを主な対象に「労働組合の身近さ」、ということで小さい調査をしたことがあるのですが、ここでもあまり身近でなかった。労働組合の会合は面倒に思いつつ参加している。とはいえ労働者のためになっている組織と考えている者は多いです。でも、会社のためになっているという考えへの同意はもっと多かったです。現在の労働法では、会社が就業規則を変える際に、労働者代表の合意を取り付けなくてはならないという規定がありますね。その際、労働組合は、従業員の利益を取りまとめ、合意形成をする組織として機能している。それは働く人たちのためにもなるが、それ以上に会社のためになる組織だと、そういうとらえ方なのですよ。だから、労働組合が自分たちのものと感じられるようにどう活動するのか、これが労働組合の大きい課題ですね。

石水 組織にはネットワーク型組織とピラミッド型組織とがありますが、今の組合はピラミッド型組織に近いのかもしれませんが。一人ひとりの労働者のための組織へというのは、私は建設的な批判だと思いますが、今後に期待したいと思います。

永瀬 組織率は、どこの国でも落ちていますよね。もっともスウェーデンとか、一部の国で高い国もあります。どうしたらいいのですかね。

石水 逆説的かもしれませんが、一人ひとりを大切にすることで、結果的に組織率も上がってくるということではないでしょうか。かつては、賃上げをするためにも数の力が必要だったのでしたが、それも工業化

が大きく進展した高度経済成長期のことで、まさに、数と数、力と力のぶつかり合いだったのです。しかし、数の力というのは工業社会の産物でしょう。新しい時代はポスト工業社会だという歴史的な認識に立って、公正な分配の実現に向け、一人ひとりの価値観を社会的な価値に組み上げていくことができるような、そん

な権威ある労働組合運動が展開されていくことを望みたいですね。

司会 本日の討論が、政策論議のよりいっそうの深まりにつながるよう期待したいと思います。

(2007年9月7日：東京にて)