

 座談会 

『103万・130万円の壁』
——雇用管理と働く側の意識

出席者

A氏：小売業人事担当者

B氏：小売業人事担当者

C氏：元・産別職員

D氏：産別職員

平野光俊氏：神戸大学大学院経営学研究科教授（司会）



平野 本日はお忙しいところありがとうございます。今回『日本労働研究雑誌』12月号では「税制・社会保障と労働」というのが特集テーマになっていて、色々な切り口からの論文を掲載するのですが、その中で今日の座談会では、身近な問題として、いわゆる「103万・130万円の壁」といわれる税制・社会保障の問題が、職場の労務管理、及び実際に職場で働いている労働者の意識にどのような影響を与えているのかについて、経営側・労働側双方の視点から色々と議論をお願いできればと思います。

最初に議論の前提として、103万円の壁というのは、要するに、夫が配偶者控除の恩恵を受けられるようにするために既婚女性が年収を103万円以下に調整すること、130万円の壁というのは、夫の扶養から外れて、自分で社会保険である健康保険と年金保険料を納めなくて済むように、既婚女性が年収を130万円以下に調整すること、ということとざっくりとですが、定義しておきたいと思います。したがって、この問題は様々な人に影響を与えるわけではありますけれど、今日の座談会では一番影響をうけると思われる、いわゆる主婦パートを主に想定しながら議論をしていけばいいかなと考えています。

議論の切り口としては4つ考えていまして、まず1つには職場における労働時間管理とこの問題の関係。2つ目は、経営学の言葉では「分業と調整」というのですが、要するに短時間勤務のパートタイマーが増えることが予想されたときに、それらの人の組み合わせ、コミュニケーションのとり方、あるいは協働の仕方等々、そういった働き方のマネジメントをどうするか。

3つ目は、103万・130万円の壁を突き抜けて、いわゆるフルタイム、あるいはそれに近い形で働くというオプションも各社用意されていると思いますので、そういった制度の中身と、実際にパートタイマーがそういったところにチャレンジするよう仕向けていくためにはどうしたらいいのか、またそのときに、103万・130万円問題というのは一体どういうふうにかかわるのか。

そして、最後はいささか難しいんですが、今様々な政策論議の中ででているような、例えば130万円の基準を65万円に半減させるとか、あるいは配偶者控除を思い切ってなくしてしまうとか、そういったことがもし行われたときに、職場の人事管理、あるいは働く

労働者の意識にはどのような影響を与えるのか。また逆に、政策提案として、こうあったらいいなというお考えがあれば、お聞かせいただければと思います。

それでは、まず103万・130万円問題と労働時間管理の実態について、Aさん、いかがでしょうか。

* 103万・130万円問題と労働時間管理

A (使) まずは雇用保険に関して、今は週20時間ぐらいでやっていますが、それに加入をするかしないかは会社側も働く側も選択があります。もう一つは、社会保険の適用に関してで、うちの場合、いわゆる一般社員の4分の3という、大体月間120時間以上かどうかあたりが目安になりますので、実態に合わせて見て、そのあたり会社としてどういう負担をしていくかと。

それによって、1日大体何時間ぐらい勤務するかという働き方が決まり、働き方が大体決まってくると、やっていただくお仕事もある程度決まってくるという流れが1つあります。

もう一つは、時間帯の問題です。皆さんが来やすい時間帯は朝から夕方ぐらいまでということで、ここに応募が多いということはありますが、5時以降でも長く働きたいという方もいらっしゃいます。そのあたりはわりと働く側のニーズも聞きながらやっていくということで、難しい部分はありますが、会社と働く側のニーズのバランスはとれていると思います。

103万・130万円問題ですが、うちの場合1時間当たりの単価が影響してきます。例えば昇格制度があるのですが、時給が上がっていくと結局働く時間を短くしていかなきゃいけない。そうすると昇格していくにつれて会社側としては大きな仕事も任せたいんだけど、逆に時間が縮まってくると、そこら辺の矛盾というかパラドックスが常にある。ご本人もせっかく能力を高めたことを認めてもらったんだから、もっと仕事をしたいのに、ここで壁にぶつかるんですね。他にも6時以降は100円プラスといった時間帯加給制度もありますので、そうしたらまたさらに短くせざるをえない。その他に、最低賃金が上がるというのも、底を押し上げることになりますので、影響があります。

つまり、労働時間管理というのは、非常に複雑ないろいろな要素があるので、少し極端に言えば、結局のところ、会社すなわち勤務先の店舗や部署と働く個人がお互いのニーズをぶつけ合って、個別に決まって

いくというところが実態です。

平野 よくこの問題できくのは、税金は1月1日から12月31日までの収入にかかるので、12月になって急に休まないといけない場合がでてくると。小売業は、当然年末の12月は忙しいわけですから、あらかじめ予想をたてて、年間単位の労働時間管理はかなりシビアにやっておかないといけないということがあると思うんですが、その点についてはいかがですか。

A (使) おっしゃるとおり、年末になっていきなり休む人が増え、忙しいのに人がいなくなってしまうりする場合がありますので、うちでは雇用契約書に、毎月の労働時間をあらかじめ記入してもらってご本人と管理者でコントロールしていくというのが大前提になっています。

ただ、ゴールデンウィークやお盆というように忙しいときもたくさんあるので、ついそのときそのときでお願いしているうちにしわ寄せが年末に来てしまうんです。ですから、できる限りそういうことがないようにということを前提に、毎月の勤務計画どおりに働いてもらうような管理を心がけています。でも、年内最後の給料額に影響のある月度である11月に休みが増えるというのは、やはりどうしても一番多い現象です。

平野 Bさんのところはいかがですか。

B (使) 基本的には同じ業界ですので、事情は非常に似ているなと思ってお聞きしていました。私どもでは以前は人に仕事を張りつけていく傾向があったんですが、最近はずきんと計画に基づいて、仕事に人を張りつけていくという考えに変えていっているところです。

お店の忙しい時間帯は午前中と夕方、経営側としてはここに一番人手を必要とするので、今会社とパートの方のニーズが合うような形で契約の見直しなどを行っています。

*パート労働者像の変化

C (労) パートの人のなかでもいろいろな働き方をされている方がいるかと思いますが、103万円未満に調整して働いている方のほうが、労務管理が難しいといったようなことはあるのでしょうか？それから、いわゆる主婦パートと言われている人たちの以外に、若い人が増えたりなど、この間、随分非正規で働く人たちの層が変わってきているのではないかと考えている

のですが、そのあたりの変化はありますか。

A (使) この10年ぐらいで言いますと、103万円の方で調整しようとする人の率は下がってきている感じはあります。今日は高齢化社会といわれますが、パートの平均年齢も上がっている。ですから家族構成も変わってきていて、10年、20年前は小学生の子供がいたのが、子供が就職した、ご主人も定年、となって、だんだんそこから外れてくる層が増えています。昨年データを調べましたら、103万円以内で実際に働いていたのは、パート約2万人のうち45%ぐらいでした。昔のデータはないのですが、おそらく昔はもっと多かったろうと思います。うちのパートの方たちは、今おそらく平均50代になってきているのではないかと。

C (労) 勤続年数が長い方が多いですね。

A (使) そうですね。もちろん103万円へのニーズがある層も45%程度はあるわけですから、その部分の管理はやはりしっかりとしていかなければいけません。うちで中心となっているパートの方々の家族構成とかニーズが変わってきているというのは確かにあると思いますし、以前よりは103万円への関心度は下がってきているという感じはします。

B (使) うちの店舗パートの方の週契約労働時間は、2009年度でいうと、20時間以下が68%、20～30時間が14%、30～35時間が16%、35時間を超えるのが2%と、そういう割合です。5年前の2004年度をみると、20時間以下が75%で、20時間契約の割合は少し減ってきている。逆に増えているのが30～35時間で2004年度は8%だったのが今は16%です。20時間の短時間の人は依然として確かに多いんですが、ただ20時間の枠を超えて、積極的にあいた時間はどんどん働きたいという人たちが増えているのかなと。また、全体に正社員から非正社員化という流れもありますので、経営側としても、やる気があって時間の許す人については、そういう形に契約を変えていっているということだと思います。

C (労) 労働組合で実施した調査結果などをみても、この間、男性、つまり夫の収入がそれほど上がらなくなっていることがわかります。やはり、主婦パートと呼ばれる層でも、今までよりももう少し働いて家計全体の収入を増やそうというニーズは高まっている、夫婦セットで家計を維持させなければいけない状況があるのだと思います。

A (使) これまではいわゆる主婦パートが典型的のようにいわれてきたかと思いますが、世帯主である女性のパートの方の構成比が増えてきているという実感はあります。ですから、特段収入制限はなく、できるだけ働きたいという人が増えて、今、Bさんがおっしゃったような構成比の違いが出てきている可能性はあると思います。

就職難もあるのか、男性のほうでも、うちの中ではフルタイムに近く、戦力になってくれる人も増えてきています。特に30代未満で増えていますね。そういう方たちは、独立して保険に入りたいという希望もあります。

D (労) ちなみに、103万・130万円の壁を考えたときに、もちろんそれは時給にもよるのですが、週の労働時間は、大体どれくらいが境になるのでしょうか。

C (労) 例えば、週20時間ぐらいでしょうか。

A (使) 大体そのあたりだと思います。週20時間でも雇用保険に入る入らないというところと大体ニアで、個人によってはそのあたりのどちらかにずれるというか。

D (労) 103万円で調整して働いている人たちはやはり減ってはきています……。

A (使) 長いタームで見れば、減少傾向かなと。

D (労) 調査データなどを見ても、顕著とは言えなけれど、確実に減ってきている傾向が出ていますしね。

B (使) 大体103万円におさめたい人は週20時間。130万円を超えてくる人は、週30時間。ただ、パートでもスキルの高い人には時給にオンしているので、その場合20時間でも103万円を超えるという人は、そんなに多くはないですけど、割合としてはいます。

C (労) それから小売の場合は、近くに競合する店舗ができてしまうと時給を上げなければいけないといったこともありますよね。

A (使) そうですね、競争がありますので。

D (労) やはり小売業にとってパート労働力は非常に重要な戦力であると。そうなってくるとキャリアということも考えた人事管理をされているのですが、時給が上がってしまうと労働時間を減らすなどの調整をしなければなりませんよね。

A (使) 労働時間と時間単価の積に103万円の総枠

規制がありますのでね。

D (労) パートの方が担当する仕事も限定されてくる。そのところはやはり…。

A (使) もちろん個人ごとの能力とかニーズとか、当然、違う切り口での仕組みであり制限ですから、それはもうどうしても仕方がないと思います。

ただ今おっしゃったように、うちも20年以上前から見ますと、パートの方に支えてもらっている部分が非常に大きくなってきています。時間でみると、20年以上前は、半分以上をいわゆる一般正規社員が占めていたのが、今は9割ぐらいの時間をパートの方に支えていただいている。ですから一般正規社員が担っていたような役割も担ってもらおうとなると、熟練度や仕事の大きさから長い時間の方にまわっていただくニーズは会社にはある。そうしたことがあるので、そういう方々は、自分で稼げるだけ稼いでやってもらうということにしています。

二極化が進みつつ、103万～130万円の部分も増えながら、という感じで、全体の構成が変わってきているところだと思います。

* 「分業と調整」

平野 例えばスーパーの経営で考えたときに、いわゆる正社員とパートタイマーの単位時間当たりの賃金差をうまく利用しつつ、いわゆる人時コストを下げていく。すなわち正社員をパートタイマーに代替するというのをずっとやってきました。一方で、働く側の主婦層でも103万円以内、あるいは130万円に収入をおさめたいので30時間未満程度の短時間で働きたいというニーズがあった。この双方のニーズがうまくマッチしていた時代がしばらくあって、結果として職場にパートタイマーが増えた、つまり量的基幹化が非常に進んだわけですが、労働時間が短い人たちが職場に多数増えてきたということで、マネジメント上、何か難しい点、工夫されたことはありますか。「分業と調整」ということでは、いかがですか。

A (使) この20年の中で色々な試行錯誤がありましたが、短時間でシンプルな作業の担当の人、フルタイマー、あとは自然と出てくる中間の層ということで、実態としてこの3層に分かれていると思います。

うちはパートについても職能等級制度を設けていて昇格とか昇給もあります。個人にとっての熟練度や経験の積み重ねということを見ると、やはり勤務時間

の長い方が、場数を踏むこともできますし、いわゆる会社の施策に触れる時間も長くなって有利に決まっていますので、もしご本人の事情が許せば、103万・130万円の枠を超えて働いてもらっています。これはフルタイム層の人たちです。

今、パートの方々の労働時間が増えてきたことで実感するのは、いわゆるコミュニケーションコストが莫大に増えてきていることと、あとは教育コストです。人の入れ替わりはどうしても多いので、そのコミュニケーションコスト、教育コストが格段に増えてきているというのが実感で、試算したことはありませんが、それらのコストも含めての時間単価は正規社員に比べてそんなに変わらないのではないかとも思っています。今後は、そのあたりも含めて改めて考えなくてはいけない時期は来るのかなと。

B(使) 分業と調整ということで言いますと、例えば従来のパートは発注と補充業務が主で、いわゆるゴンドラといいますか、一人ひとりの棚の守備範囲を決めて、この商品群はあなたの担当ですよという形でやっていたんですが、最近はこちらかといえば分業化が進んで、発注は発注だけをやる、補充は補充だけやるということになってきています。

より効率的に運営していくためには、できるだけ判断業務をなくして、作業の平準化、標準化を図りながら、1日の作業計画を、できるだけ、それぞれ分単位にまで細分化して計画的にこなしてもらおうという形にしよう。実際の運用上はまだまだ問題もありますが、働き方の管理としてはそういう形にしようとしていっているところです。

A(使) 同じ店舗に勤めながら、勤務時間帯が違う人は全く顔を合わせることがないわけですが、店舗としては一体感を持って運営していかなくちゃいけないところが仕組みづくりとして難しいところです。働いているそれぞれ個人の立場からは、今、自分がやっていることは全体の仕事のどこに役に立っているのかなと思うわけですから、シンプルな作業の担当の人に対して、店の全体はこういう運営になっている、あなたがやってくれているのはここですという説明は絶対に必要です。それからお店の方針とか、取り組んでいることというのは、満遍なくみんなに伝えなくちゃいけないという大前提がある。「知らなくてもいい」ではみんな働く元気がなくなりますから。

ですので、いわゆる固定部分、みんなが等しく共通

認識を持たなくてはいけない部分というのは、ある程度分量があるので、説明時間を短くしようとしても限界があるんです。大型店の店長になると、朝礼、昼礼と1日中やっていて、日曜日ともなると5回も6回も同じことをしなくてはいけない。これはかなりのコストだと思っていて、このままでいいのかなという悩みがあります。

C(労) 正社員の方への負担というか、業務が増えるという、そういう側面もありますね。

A(使) そうですね。伝えなくてはいけない情報というのは、いろいろな要素があって、単純に働き方や働く時間数だけで割り切れない部分もたくさんあります。それから説明回数が多くなっているのは、お客様のニーズに合わせるということで、営業時間が延びたり、年中無休になっているという背景もあります。

D(労) 仕事というのは、全体像が見えてようやく部分ごとの役割というものがわかるわけですから、パートの方が多くなって、しかもその出入りが頻繁になると、正社員が多く配置されていたときにはそれほど意識されてこなかった、パート(部分)とパート(部分)をつなぐような接着剤的なものが必要になってきている。おそらくそれがマニュアルだったりということでしょうか。

B(使) 今、管理者が以前と比べると少なくなっていますから、部門の垣根も広がって、なかなか今までのように細かく目が行き届かないんです。ですから今おっしゃられたような、いわゆるマネジメントを従来のように事細かく指示しなくてもできるような仕組み化といいますか、計画を組んで、それを実行してもらおうという形を理想として、そういった方向で取り組んでいます。

平野 103万円と130万円問題に引きつけて整理しますと、たとえばAさんのところでは1980年代以降、いわゆる人的生産性の効率を高めるために正社員をパートタイマーに代替していく過程の中で、この103万・130万円問題という税制・社会保障上の制約も、経営とうまく補完的な関係にあった。つまり、働く側の短く働きたいというニーズと、経営側の正社員の代替というニーズがうまく合っていたと。しかしながら、ここに来てうまくいかないことが多く出てきて、今の時点でこの制約というのが経営にとっては困ったことになっている。そういう理解でよろしいでしょうか。

A（使） 結局、企業というか、我々もそうなんです、色々な制約条件の中で実態に合わせて物事を設計していくので、この制約が邪魔になるとかならないとかいうよりも、むしろ逆にそれに合わせていろいろなものを設計してきたということかもしれません。

平野 なるほど。そうすると、もし103万・130万円問題がなければ、違うマネジメントの戦略をとった可能性もあるということですか。

A（使） それはあるでしょうね。

平野 例えばフルタイムを中心に雇用していくという戦略もあり得たということですか。

A（使） そうですね、ご本人の働き方のニーズがあればということだとは思いますが。ただ、この制約が必ずしも生産性の制約になっていたかという、そうとばかりは言えないかもしれません。ルールがないとパートの人の労働時間がいくらでも増えていくこともあるかもしれないので、それをとどめていた可能性はあって、その意味では経営側も利用したといえるかもしれません。

平野 Bさんのところはいかがでしょうか。

B（使） 1日4時間で週20時間という短時間の働き方というのは、経営側としても1つ、このニーズはありますね。

ただ、いろいろな役割とか、スキルの状況に応じて、頑張っていた方には少し時給をオンしていますので、103万円という壁があると、それが機能しなくなる。例えば、夫の会社に家族手当という人事制度がなければ関係がないし、配偶者控除による所得税といっても、ご本人が思っているほどそんなに大きな影響はない可能性もあります。ですからそのあたりも説明したりしながらやっています。

平野 この103万・130万円という国の制度上の制約がマネジメントのニーズとうまく合致しているのかということに関しては、労働組合側としてはどうお考えになりますか。

* 「103万・130万円の壁」とパートタイム基幹化

C（労） 労働組合としての立場からお答えするのは大変難しいのですが、パートの基幹化がこの間の1つの大きな流れだったと思います。小売業の場合、特に、業務の繁閑に合わせて調整ができるというのがパートを使う主なニーズであって、その部分はきっとこれからもなくならないと思います。一方で基幹化を

しなければいけない。制度を運用する上での難しさがあるのではないかと思います。

平野 基幹化というのは、つまり質的な基幹化ですか。

C（労） そうですね。

平野 要するに、短時間勤務を主体とした労務構成にしていたけれど、先ほどAさんがおっしゃったように、ここにきてコミュニケーションコストが非常に膨大であるということを経営が認識したために、反転して、もっとフルタイムを増やすという経営上のニーズが出てきたと。

A（使） 意見はいろいろとあって何らかの対応が必要だと思っているということは確かにあります。実際にうまくいっていない部分もたくさんあるというのも運用の実感ですが。

ただ経営上のニーズというよりは、今103万・130万円の見直しの議論もできていますし、フルタイムを増やすかどうかについては、これからの社会の動きがどうなっていくのかに合わせていくということになると思います。私どもで働いていただいているのは一般の方ですから、その感覚と全く違う作戦をとるわけにはいきませんので、そういう意味で社会状況に合わせて動いていかなくてはいけないと思っています。

いずれにしても、短時間中心でいくか、フルタイム中心でいくかということは決めなきゃいけないですけどね。

C（労） 社会保険の130万円を超えると、労働者も会社もともに社会保険料を支払わなければならなくなる、つまり、企業にとってのコストもそれなりに大きくなると思います。それから女性を中心に育児休業の取得が増えたために、企業側では女性の正社員を減らして非正規を増やすといった動きもおそらくあるのだと思います。

A（使） そうですね。育児休業とか介護等のこともあって、最近会社の人事制度はどんどん複雑になってきていますからね。ただ基本的にパートというのは、働いた時間に対してだけ給料を払う形になりますので、いわゆる正規社員とパートの条件を均等にしていこうということが、現場ではどうしてもうまくいかないときがあるんです。休暇制度があっても、収入の関係で働きたいとか、そういったニーズもある。それぞれ事情がいろいろあって、なかなか難しいなというところがあります。

C (労) パートタイム労働法の改正もありましたし。

A (使) それらの影響もあるかもしれません。

B (使) 分業という面で短時間パートの方の役割は大切ですし、一方で、調整という意味では、いわゆるパートでもマネジメント力のある方は、ぜひフルで働いていただきたい、ということで私どもではやっているのですが、週30~35時間の人がこの5年間で倍増していたというのはその結果だと思います。ですから、全体的に、いわゆるパートにかなりシフトしている中で、分業と調整、この両方に対して特徴的な動きが私どものところでも出ているのかなと。

平野 微妙なところは40時間ではなくて正社員より少し短いところですね。いずれにしても社会保険には加入させるわけですが、こういうカテゴリーの労働時間で働く人々が5年間で倍増したというのは、経営の意図ですか。結果的にそうなったということですか。

B (使) 実は今、小型店のお店ではパート化を進めています。今まで店長の下のマネジャーは正社員だったのをパートに切り替えて、そこをこの30~35時間のフルタイムの人たちに担ってもらっている。

*フルタイム化への取り組み

平野 今のお話だと、労働時間についてはフルタイムでマネジメント的な仕事をしてもらう人も必要ですし、一方で、作業をモジュール化して、単一労働で、短時間で、という組み合わせのめり張りをうまくつけていかなきゃいけないというニーズがあるわけですね。

経営としては、これまでどちらかというともジュール化のほうを一生懸命やってきたんだけど、以前に比べるとフルタイムのニーズがますます大きくなってきて、マネジメントのほうも、もう一回見直さなきゃいけないというところに直面してきていると。

そうすると今まで103万・130万円で短時間で働きたいというニーズとうまく合っていたものが、その中でもこれはと思う人にはこれを突き抜けて働いてもらうということが必要になってくるわけですね。その辺については具体的にどんなことをされていますか。

B (使) 実際にあった事例で、ベテランで、スキル、モチベーションともに高いパートの方から、「103万円以内でなくてはいけないという事情があるが、ど

うしたらよいでしょうか」、と問い合わせがありました。そうしたところへの対策といますか、解決策というの、今まだない状態かなと思います。

C (労) 先ほどの週30~35時間の人が増えたというお話ですが、20時間未満の人を引き上げたというよりは、最初から長時間枠での採用を増やしたということですか。

B (使) 契約時間を延長したケースのほうが多いと思います。要するに、能力があって、なおかつそういう壁も関係なく、できるだけ働きたいという人たちです。

C (労) 双方のニーズが合った人をということですね。

B (使) ええ。新規でロングの人を雇った場合、既存のパートの中で、「自分はまだ短時間だけれど、ロングにしてほしいということで頼んでいるのに」と、不満をもたれることもありますので、できるだけ今までいた人の中からということにしています。

C (労) 以前は103万円で働いていたけれど、これを超えて働いてもいいという人たちも、それなりの数がいるということですか。

B (使) そうですね。

D (労) これまで、もちろんそれは企業にもよるのですが、税制上の103万円というのと連動させて、企業で支給する手当も103万円を目安にするところも結構あったと思います。ですから、「103万円」というのは家計全体にそれなりの影響があったのだと思います。しかしながら、最近そういう手当のあり方も変わってきていると聞きます。そういう意味でももしかしたら、「103万円」は結構クリアできる壁になってきているのかなという印象があります。

平野 103万円の問題は税法上の問題だけではなく、企業の配偶者手当の問題もあるということですね。

C (労) 家族手当については、配偶者に多く支給するのではなく、その分を子どもに移行させるといった動きもあります。そういう意味でも、配偶者である女性たちはもう少し働こうという気になることはあると思います。

平野 Aさんのところはいかがですか。いわゆるコミュニティ社員制度や転換制度をお持ちですね。

A (使) 私どもでは資格等級制度を設けているので、極端なことを言えば、パートでも同じ資格等級で

あれば、時間単位あたりで同じ能力発揮が可能だといえます。

平野 いわゆる同一価値労働、同一賃金、均衡処遇の考え方ですね。

A (使) ええ。ただ理屈ではそうなるのですが、それがやはり理想と現実は違ってきます。マネジャーの場合、うちではフルタイムで月間160時間が基本なんです。ですから、ある1つのマネジャーポストを40時間単位で役割を分けて4人で担えるかといったら、そうはいかない。実は当初は分けられるのではないかとも思っていたのです。店の中に店長が5人ぐらいいて、「5のつく日は私」とかできるんじゃないかと。でも実際は無理ですね。マネジメント、つまり先を見ているいろいろな物事を決めていくという仕事は、現時点ではどうしてもパートタイム化できないんです。ですから、実力のある人には、時間を延ばすことで熟練度を高め、経験を積んでいただいて、その結果お任せする役割の範囲が広がっていった。この20年間の変化はそういうことだったのではないかと思います。

*パートタイムのキャリア開発

A (使) そういう意味で、パートの人たちにどういう経験を与えて育てていくか、つまりキャリアの積み上げ方のモデルは今でもできていないと思っています。今は、ある種、ご本人のニーズとの偶然の中で、実態としてでき上がってきている部分が若干あるかなと。ですからうまくいかない場合もあります。例えばパートは地域限定勤務になりますから、同じ事業所で昇格すると、当初先輩だった人を追い抜いて責任者になってしまったりする。それはご本人にとっても色々つらい部分がありますからね。

ですので、これから取り組んでいかななくてはいけないのは、先ほどいったいわゆるコミュニケーションコストをどう低減させていくかということと、それからパートの人たちのキャリア開発、つまりどこまで役割を担ってもらうのか、の再整理だと思っています。

いわゆる一般正規社員とパートでは、育てていくノウハウが違って、我々がこれまで構築してきたのとは違うものがまた別途必要です。今後も競争力を持ち続けていくためには、そこを乗り越えないといけませんので、今はそういった仕組みづくりに取り組もうとしています。

平野 そうしますと、パートの人のキャリア開発と

いうのは、勤務地、職場が限定されているということから正社員とは違うやり方が必要で、その上で、ポテンシャルのある人を経営として見きわめて、そういう立場になってもらうように仕向けていかないといけないということですね。ただ、一方で働く側のニーズとしては103万・130万円という、いわゆる労働時間の制約がありますよね。そこは具体的にはどうやっていったらいいのでしょうか。説得されるんですか。

A (使) 諦めてしまう方が多いです。基本的にパートの人にとって一番大事なのは、どこに勤め先があって、何時から何時まで働くかということです。そこを変えるように説得するのは難しいですね。担当の売り場や職種、そして人間関係が変わるのも好まれません。

そういう意味では、ご本人のニーズが変わったときに合わせていくというのが現実的だとは思いますが、そのあたりの仕組み作りは今のところあまりうまくいっていません。中身が多様すぎて対応が難しいんです。パートの人には、いわゆる転居、転勤をしながらキャリア開発をしていく正規社員とはやはり違うメンタリティーがありますので、そこを配慮しないとだめなんです。そこが難しい。今は実態とのバランスをとりながら、少しずつ変えていっているというところ。Bさんのところはお悩みはないですか。

B (使) やはり短時間勤務の人に、例えば「今度はマネジャーとしてロングで働いてもらえませんか」ということでお願いしたとすると、ご本人にとっては、103万・130万円の問題もありますし、今まで同僚だった人の上に立って指示・命令ができるだろうかということで不安がられますので、時間をかけてお話ししながら、理解をとってというようにしています。

それから私どもでは、パートと正社員の中間的なものとして、お店全体のいわゆるマネジメントにかかわる店舗契約職員という雇用区分を新しくつくって運用を始めています。パートの場合基本的にお店間の異動はあまりないんですが、この契約職員は異動があります。

平野 転居を伴う転勤もあるんですか。

B (使) 通勤可能な範囲での異動はあります。ただ、正社員の場合は、ほんとうにゼネラリストなので、いわゆる宅配事業に行ったり、店舗事業に行ったりと職種の異動もあるわけですが、この店舗契約職員の場合、店舗間の異動にとどめています。

C (労) 店舗間の異動は、キャリアアップにつながるのでしょうか。

B (使) まだ導入し始めたばかりですので、契約職員の中で何か差をつけているということはないのですが、正社員になりたい人は、いったん契約職員になってもらって、そこから正社員へと。今まではパートから正社員になる道がなかったものですから、いわゆるバイパス的な役割としても位置づけています。

平野 雇用保障についてですが、雇用契約はどうなっていますか。

B (使) 1年の有期契約で、毎年契約更新という形になります。

A (使) 今はパートでも20代の若い男性も増えて、正規社員になることを希望する人がでてきています。ですから何十年か前に制度がスタートした時点での、いわゆるパートイコール主婦という設定自体が実態に合わなくなってきている。ニーズに合わせて、その都度制度の手直しをしながらやってきたわけですが、103万・130万円の金額の制約はまだ現実に残っていますし、今のところまだ制度が現実に追いついていないなど。ただ能力本位でやりたいという人は、こういった制約は飛び越えていますし、今後どんどん変わっていくだろうとは感じますので、何とかしなくてはと思っています。

パートの方の事情は本当に多様ですので、組織化されている組合の方も苦勞されているのではないのでしょうか。昔のように賃金が上がれば良いというものでもないですね。

*パートタイマーの多様化

C (労) ニーズが本当に多様化していますからね。103万円の枠のなかで働いている人たちを対象とした調査ではありませんが、労働組合でもパートを含んだ非正規の方を対象にした調査をしています。調査の分析の際、改正パート労働法の区分にしたがって非正規労働者を分析しているのですが、その中で103万円の枠の中で働いている人に一番近いと思われる正社員と職務の内容も責任も異なる人たちをみると、ほかの非正規の方より正社員へ転換したいというニーズも低く、均等待遇についてのニーズもそれほど高くないという結果がみられます。しかし、一方で、仕事に関する不満についてきくと、「賃金」が上位にあがってきます。つまり、このタイプの働き方をしている方たち

も賃金の改善は希望しているのです。もちろん、103万円を超えないように働くためには、賃金が上がると、労働時間を短くする必要も出てくるのですが。こうした結果をみると、組合としても何を課題とするのかの判断は非常に難しいと思います。

A (使) 以前は福利厚生とかそういった面も含めて組合員のニーズは同じだったと思うのですが、世代が変わってくる中でばらけて、さらに働き方が違うメンバーが入ってくるとなると、もう本当に多様化してしまふ。こうした多様なニーズをどのように取り入れれば、一体感があって、みんなが高いモチベーションを保っていけるような仕組みにできるのか。難しいですね。

D (労) こうした状況を見ると、「103万・130万円」の現代的意義はどこにあるのかなと。おそらく、パートタイムという働き方において、いわゆる主婦パートという働き方が一般的だったときにはニーズに合っていたと思うんです。でも、現在のように、パートも含めて働き方が多様化しているとなると、雇用管理もフルタイムとパートタイムという単純な二分法ではならず、より細分化したメニューを用意しなくてはならず、さらに、「103万・130万円」で分けなければならない。労働者のキャリアや能力に加え、社会的制度によって細分化することにはどういう意味があるのかなと。

平野 今のお話は、要するに人事制度を設計するとなると、いろいろな、さまざまな要素を当然勘案しないとイケない。働く人のニーズ、能力を純粋に勘案して、それをモチベーションにつなげられるようにキャリア開発していければいいんだけど、そういう意味では103万・130万円という余計なファクターが入ってきたので、ややこしくなっているという、そういうご意見ですか。

D (労) どうしてもそのようにみえてしまうので。

C (労) この制度自体、男性が主な稼ぎ手で、女性が家計を補助するというようなカップルが想定されています。パートの人たちの属性が変わっている中で、制度だけ昔のまま、整合性がとれなくなってきているんだろうと感じますね。

A (使) 今でも圧倒的多数は主婦パートの方だとは思いますが、今おっしゃったように他の属性の人もでてきていたということと、それに合わせて、いわゆる企業側のニーズも変わってきたと。

B (使) 店舗パートの年収分布を見ると、100万から109万円がやはり全体の50%ぐらいなんです。ですから、おそらく103万円を意識している人が半分ぐらいはいるのかなと。さっき20時間以下の方は68%と言いましたけれども、そのうちの大半はこの103万円を意識しているのではないかと。やはり130万円よりも103万円のほうを意識している人が多い。そんな感じがします。

C (労) 働きはじめた当初は103万円の枠の中で、限られた時間だけ働きたいと考えていても、その後経験を積んだり、資格を取ったりする中で、やはりキャリアアップしたいという意欲が出てくる人も思うんですが、それはまだ限られた存在という感じでしょうか？

A (使) そんなことはないですね。

C (労) 人事・教育制度が整備されていく中で、キャリア志向の人も増えていくということですね。

A (使) もともとそういった制度があるのを知っていて入社される方もいて、最近はそのような方が年ごとに増えています。ただ、同じ事業所で希望者が多いと全員をというわけにはいなくなってしまいます。転職ができるのもっとチャンスは増えるよということと説得はするのですが、ただ、それぞれの家庭の事情がありますので無理は言えません。もし、ご本人が構わないということなら、登用していく仕組み自体はありますので、してあげたいと思うんですが、その辺の個人のニーズと会社のニーズのマッチングというのは、いつも難しいですね。だから、結局のところ人数として今のところ多くはできてはいません。

*制度変更の可能性

平野 そうしますと、103万・130万円という制約は取り払ってしまったらどうかという、ご意見になりますか。

A (使) 実態としてずっとあるものですから、取り払ったらどういことになるのがちょっと想像ができませんというのがあります。

D (労) これまでは「103万・130万円」の存在を前提に会社の制度も組み立てられていたわけですよ。その制約が取り払われてそれぞれの方が「壁」を意識せずに働くようになると、労働時間の管理などはどうなっていくのでしょうか。

A (使) 自然に任せただけの場合どうなっていくのかとい

うことなんです。申し訳ないのですが、個々人のニーズだけを尊重していくわけにはなかなかいきませんので。

B (使) 配偶者控除がなくなると所得税に影響してきますので、労働者からすると可処分所得が少し目減りする。経営サイドから見ても、社員の可処分所得が減るというのは、それに変わるものが出てきたりしますので、130万円を取り払っていきくと、もちろん企業側のいわゆる掛け金負担は非常に大きなものがあるのは事実です。見直しの議論の中では、当初年収65万円と言っていたのが、その後月収9万8,000円という案も出されたりしたようで、影響度合いがわからないので具体的な議論も難しいということでしょうか。

C (労) 例えば65万円になったとしたら、その中で抑えようという人たちと、もっと長い時間働こうという人たち両方がでてくるでしょうから、もし制度が変わればその管理は大変になるのではないのでしょうか。

B (使) 結局、何を目的に見直すのかというのが少しはっきりしていないように思うのです。正社員とパートの格差を是正していくためなのか、いわゆる社会保障の立て直しのためなのか。

A (使) 働く側も損をするような働き方は選ばないでしょうし、会社も選びません。ですからもしそういう政策変更があったら、損をしないところまで短時間にする人と、もしくは家計が増えるくらいまで働く人という両極端に寄ってしまって、ちょうどドーナツのように真ん中の部分があいてしまうと思います。今はその真ん中、20時間以上35時間ぐらいの人が一番多いのですが、そこがあいてしまう。そうするとそれでやっていけるかというのがおそらく企業の課題になってくるでしょうね。

B (使) パートの人のニーズというのも、例えば子供が小さいときは4時間ぐらい、子供が高校や大学に行きだしたら時間もできるし学費もかかるので少しロングで、といったように変わってきます。企業のニーズも変わってきていますから、そのあたり双方のニーズが上手にマッチングすればいいんですが。

A (使) 家計的に損をするような時間では絶対誰も働かないでしょうし、会社側も無理はいえません。ですから、全くの短時間か、全くのフルタイムかしかなくなる可能性は大きいと思っています。税制や雇用保険等々も含めて、いろいろ微妙なバランスの上に今

実態が乗っていますから、そのあたりの制限を全くフリーにするというわけにはいかないのではないのでしょうか。

平野 つまり壁というのは、実際働きたいというニーズは前提にあるけれど、もし、それによって損をするんだったらやめておこうと、そういうことだと。

A (使) そういう意識は非常に強いです。損をするのであれば、何のために働きに来ているかわからないという話になってしまいますから。

平野 とりわけ主婦にとっては、世帯収入というのが重要ですから、非常に慎重になるところはあると思います。マクロの議論でいうと2つあって、まず、こういう103万・130万円の制限枠が、とりわけ主婦パートの就業を抑制しているの、これを取り払ってしまえば労働供給量が増えるだろうというのが1つ。それからいわゆる格差といいますか、公平性の問題にかかわるもので、実は統計的にみると、この制約の中で働いている人の夫の収入は高いというのがあるんです。そうすると、世帯収入の点で割に恵まれた人たちがこの特典を受けているということなので、社会的な公正という観点からこれは是正しないでいけません。

マクロの議論は経済学者にお任せするとして(笑)、今日はもう少しミクロなお話をしたいと思うんですが、経営側としては政策的にどういうことを望んでいますか。規制を取り払ってしまったときの状況の予想をするのは無理でしょうが、現場のニーズからいうといかがですか。

*政策的に望むこと

B (使) やはりパートの方への期待というか、活用のニーズはますます高まっていくわけですから、パートの方が選びやすい仕組みを整理していくことかなと思います。

平野 選びやすいというのは、65万、130万円といった要素を勘案せずに、もっとシンプルにしたらいということですか。もしくはもっと言って、なくしてしまっただけがいいと。

B (使) そうですね。ただ、現状枠組みがあるわけですから、今のところ、この枠組みの中で選びやすい仕組みということになるのでしょうか。

C (労) 制約をなくしたときに、人々がどういう行動をとるのかという想定が難しいので、議論がなかなか定まらないというのが現状なのではないでしょうか。

か。

D (労) 「103万・130万円の壁」というのはもちろんありますけれども、いわゆる主婦パートといわれる方にとっては、子供の年齢などもまた働き方を規定する重要なファクターになるのだと思うんです。となると、この制約がなくなったとしても、働き方が変わらない層も出てくるんじゃないかと。

B (使) そうですね。特にうちのような業態の場合、一日のうちで忙しい時間帯というのは午前中と夕方の2時間といったようにあまり変わらないので、結局103万・130万円の制約がなくなったとしても、労働者の側は短時間で働きたい、企業側もそれで働いてくださいというあたりは変わらないかもしれません。

ただ、とにかく103万円にとどめなくては行けないという制限がなくなれば、企業側ももっと自由に労働条件を変えられますし、またパートの人でも積極的に働くことができるということはあるかなと思います。

A (使) かなりの影響力を持つ一要素ではありますよね。

平野 相当、影響力があるでしょうね。就業行動を規定する非常に強い要素です。確かに、職場の中でも103万・130万円の制約にとらわれない人たちがこのところ増えてきてはいますが、でも先ほどのBさんのお話のように、やはり半分はいわゆる主婦パートといいますか、この制約を意識しながら働いている人たちが、人数的にはまだかなり多いわけですよ。

A (使) 今のところそうですね。ただ能力もモチベーションも高く、制限がなければもっとたくさん働きたいと考える人はこれからどんどん増えていくと思います。そういう意味で企業はそういった層を使いそこねているという見方もできるかもしれません。短時間勤務では力を発揮できない分野というのはどうしてもありますので。

それから入ったばかりの人にできない仕事というのはやはりたくさんありますから、こちらとしてはベテランの方になるべく担当してもらいたいとは思いますが、それができないという意味で、業務分配の際の制約になっているということもあります。

C (労) 今主力のパートの方たちは、おそらく50代がメインだと思うのですが、その世代と、例えば今の2、30代が同じ年代になったときには働き方についての意識も異なってくると思います。片働きでは家計

を維持できなくなっている現状の中で、この壁自体、ほんとうに意味をなさなくなりますよね。

A (使) 被扶養とか、配偶者控除といったいわば家族という形を前提にした制度というのが、ほころび始めてきているんだと思います。ですから今後は個人を単位として考えた制度に切り替えないと、公平性や機会均等性といったものも保てないことになってしまうのではないかと。例えば60歳から65歳の働き方はどうするのかとか、以前にはなかった課題がどんどんできていますし、パートの人数自体が昔より増えていることも考えると、個人ごとの属性に着目した制度設計にしないと対応できなくなってしまうでしょうね。そうやってきた場合、会社としてはそれを踏まえて一番コストが低減できるやり方を考えることになります。今一番の課題は管理コストがどんどん上がっていることです。

C (労) パートにも定年はあるんですか。

A (使) 月給制、時間給制のどちらも65歳です。その後ももしニーズがあれば別の契約形態に変わって続けてもらうということもあります。

C (労) まだまだ元気で能力もあればということですよ。金銭面でというよりもむしろ、家で毎日じっとしていても仕方ないというような方が多いのでしょうか。

A (使) そこは両方ありますね。年金の問題もありますし、ニーズは個人で全く違います。

C (労) そうするとカテゴリー化するのは大変ですね。

A (使) そうですね。分け始めたらきりがなくて、それこそまた管理コストがかかってしまうので数種類に分けるしかないのですが、そうするとニーズが違う層が一緒になってしまう。

平野 働きたいけど、損するぐらいだったらやめておこうという意識があるとすれば、逆にもこの損を取り戻せるような魅力的な処遇が用意されていれば、一歩踏み出すという可能性もあるわけですよ。先ほどのお話だと両社とも正社員にはしていないということのようですが、マネジメント職も有期雇用のままですか。

A (使) そうですね。転居ができないのであればそうです。

平野 転居はできない人でも正社員にするという選択肢を設けて、制度を魅力的にすることで背中を押し

て、一歩ルビコン川を渡ってもらうというのはどうでしょう。

A (使) もともと、会社としてもポテンシャルを持っていらっしゃる部分は十分発揮していただきたいというニーズは常にあるんですけども、その能力が、今勤務している事業所ですべて活かせるかどうかは保証の限りではないと。ですからこの事業所にも移っていただくことが可能なら、それはそういった制度を用意することは可能かもしれません。動いていただけるならいくらかでもキャリアアップできる人は確かにいると思います。

平野 では103万・130万円の制度をなくすのは現実的に少し考えにくいとして、上方に制度変更するというのはどうでしょうか。例えば制限が200万円になればそこまでは気にせずに働くようになるでしょうが、そうすると経営のニーズとは合致して、そういう政策にしてほしいということになりますか。

A (使) そことの整合性ははずれるかもしれないので、それも一緒に解放してもらうということになるんでしょうね。

平野 ただそうすると、正社員とは一体何ぞやという話になりますよね。

A (使) その辺がすごくあいまいになってしまっているのが現状だと思います。

平野 Cさん、Dさんは政策的なご意見みたいなものはありますか。

C (労) 基本的なスタンスとして、この壁はなくなった方がよいと考えています。おそらく、Aさん、Bさんどちらの会社でも女性の活用ということを積極的にやられていると思いますが、その一方でパートで働く女性たちは、正社員の女性とはまた違う枠のなかで扱われているというところに矛盾を感じます。少し大きい話になってしまっていますが、日本の社会保障制度の今後を考えたときに、個人々がそれぞれ負担するような社会をつくるためには、やはり制限して働くという働き方は望ましくないのではないかと思います。女性だけでなく、現在、若者の非正規化も進んでいますし、日本の社会保障にとっては深刻な状況にあると思います。だからといって、単純に壁をなくしてしまえばいいといって解決するほど問題は簡単なものではありませんので、なぜ制度を変えるのか、それぞれの立場にとって説得力を持った方向性が示されるべきではないかと思います。

D (労) まず、一般論として、Cさんのおっしゃったような、社会の変化を考えると、やはり社会を構成している者としての負担というか、責任の単位も、「世帯」ではなく、「個」に切りかえる時期になってきたのかなと思います。

あと、「103万・130万円」という制限がご本人の真の意味と一致していればいいのですが、世帯収入の面から労働時間の延長やキャリアアップを躊躇している人がいるのであれば、そういう社会システムが果たしてよいのかどうか。

つまり、社会システムが労働者の選択に介入することがよいのかなと。しかも、それは、個人の能力や経験に応じて配置し、処遇していくという雇用管理のあり方にも修正を求める訳ですから。

*組合側での議論

C (労) この問題は随分以前から議論されていますが、なかなか結論を出すのは難しい状況にあったといえると思います。

A (使) そうですね。どうにもならなくなってしまっていると思います。

C (労) 労働組合でも、女性活動の過去の記録などをみると、女性も男性と同じように働いて、同じ負担をする社会にしていくためには、この103万・130万円という壁をなくしたほうがいいという議論がされています。おそらく労働組合としてもどういう形が望ましいのかという合意形成がなされないまま、時間が経ってきてしまったんだろうと思います。ここ最近では103万・130万円の壁についての議論はあまり聞きません。それだけ難しいテーマだということだと思いますが。

平野 最近、UIゼンセン同盟では主婦パートの組織化を進めていますよね。そうすると、例えば現状で制度が変わると損をするので制度はやはりあった方がいい、もし変えるのであれば150万円とか200万円といったように金額の上限をあげる方がいい、というような意見もあったり、ニーズは色々なのではと思うのですが、そのあたりはいかがでしょう。

C (労) そうですね。直接主婦パートの方たちの意見をうかがったことはないのですが、組合にいわゆる主婦パートの人たちが組織化されたとして、その人たちの声と、正社員として働いてきた人の声はなかなか一致しないのです。また、組合員、そして組合役員の

男性たちは比較的賃金水準も高く、専業主婦を妻に持てるような人たちが相対的に多いので、103万・130万円の壁を廃止するところまで議論がいきつかなかったという側面もあったのではないかと推測します。

*制度廃止の影響

A (使) 人事面からだけ考えればいろいろな制約がなくてフレキシビリティが高いというのは悪いことではないと思っていますが、もっと大きく企業経営の観点からみると、行動の予測が立てられる方が経営は安定しますのであった方がいいということはありません。

C (労) なるほど。それはそうですね。

A (使) うちのお客様たちの可処分所得が少なくなると困るというのもありますし。人事制度の面では、制約はやはりないほうが組み立てはしやすくはなりませんけれど。

B (使) 企業側もやはり人事制度、手当の支払い方を見直す必要があります。最近は配偶者手当という形では払っていない企業も随分増えてきているんじゃないかと思いますが、この辺も企業側ももっと努力して、結果的に103万円というものがあまり意味をなさないようにしていかなければいけない。

ただ、やはり様々な要因が絡み合っていますから、一面的にはなかなか解決できない。税金や年金の問題もあると思います。

C (労) あったものをなくすことには非常に抵抗があるでしょうから、たとえば、それを配偶者から子供へとシフトさせる方がある程度納得がいく。

D (労) ですから、どこに焦点を当てるかという、そのところは政策的に理念をはっきりさせる必要があります。それに合った形で税制も雇用もそろえていく形をとらないと、各制度で趣旨が異なっているということでは、国民にとってもわかりにくい仕組みになってしまう。

平野 そうしますと、実態のないものに壁を見ているという可能性もあるわけですから、そういう意味では、マネジメント側、あるいは国の仕事かもしれませんが、もっと啓蒙するということが必要ですね。一方で先ほどAさんがおっしゃったことですが、今は制約があるからこそ行動の予測が可能でマネジメントがやりやすいという一面もあるんだと思います。この制限

がなくなれば、個人の選択のバリエーションが広がって、より多様性が増すわけですから、マネジメント側もほんとうに個を見ていかないといけないことになって、マネジメント自体もその多様性を要求されるという意味で難しい局面になると。

今日のテーマは「103万・130万円の壁」ということでしたけれども、それ以外のところの要素を勘案しても、個が前面に出てきて非常に多様性が増しているといった現在の状況があります。その中で103万・130万円の問題をマネジメントの中に入れたときに、どういうふうに組み立てるかをあらためてここでもう一度考え直さなくてはいけないということですね。

*おわりに

平野 それでは最後に今日の座談会を振り返っていただいて、一言ずつご感想をいただければと思います。Aさんからいかがですか。

A(使) 私たちにとってはこの制度は当然の大前提として日頃やってきているわけですが、今日このような機会をいただいてあらためて考えてみますと、こうしたいろいろな制約条件が、働いている人たちの能力発揮とかキャリア形成にどういう影響を与えているのか、制約はあるにしても、それを少しでも緩和して最大限に能力を発揮していただくために会社としてもどうしたらいいかあらためて検討していく必要があるなと思いました。また、今後どのようにこうした仕組みが変化していくかについても予測とその対応をしなければいけないということも思っているところです。本日はいい機会にさせていただきました。どうもありがとうございました。

B(使) 私も、この問題については、正直これまであまり意識をしていなかったというところもあって、難しいな、どうしようかなと思っていたんですが、実際に座談会に臨むに当たっていろいろ情報を集めてみますと、やはりパートの方にとっては、この問題というのは大変切実なといいますか、非常に重要な問題なんだというのがわかってきました。今日の座談会で、我々企業が、パートの活用を今後さらに進めてい

こうとするのであれば、この問題の動向にも十分注意を払って、対応もきちんと考えておかないとダメだなという問題意識を強く持ちました。そういった意味でも、今日は参加させていただいて非常によかったなと思っています。どうもありがとうございました。

D(労) 非正規の働き方や役割など、社会制度が前提としているものが変化しているにもかかわらず、103万・130万円という壁は依然として1つの規定要素として作用している。この事実を社会的にどう考えるのか。こここのところを考え直すとてもよい機会になったなと思っています。

平野 今、労働組合ではこの問題はトピックスにはなっていないんでしょうか。

D(労) そうですね。やはり非正規についてはいわゆる基幹化の話になりますので、そうした中で「103万・130万円」問題というのはあまり注目されていません。子ども手当の話がでたときに、税制上のあり方について議論されたかもしれませんが。

平野 子ども手当の財源で配偶者控除の廃止という、それぐらいわかりやすい話にしないと、ということかもしれませんね。

C(労) 非正規労働というものの自体が大きく変化してきているのと同時に、パートと呼ばれる人たちの就業行動も変化していることがあらためてよくわかりました。そして、労働組合の組織化と関連して、組合にとって103万円以下で働く人たちというのは一番組織化が難しく、組織化に取り組んでいる単組でも、今のところ非正規の中でもフルタイムに近い働き方をしている人たちから組織化を始めているのが現状だと思います。ですからさらに、多くの非正規労働者の方たちを組織化しようとするときに、労働組合に何が求められているのか、この103万・130万円の壁の問題という面からも、検討されなければならないのではないかとあらためて思いました。今日はありがとうございました。

平野 本日はありがとうございました。

(平成22年9月16日：神戸にて)