

# 【パネルディスカッション・討議概要】

## 1 はじめに

本年度の労働政策研究会議は、「非正規社員の処遇をめぐる政策課題」を総括テーマとしてパネルディスカッション・討議が行われた。

司会は永野仁氏（明治大学）、パネリストは報告順に樋口美雄氏（慶應義塾大学）、永瀬伸子氏（お茶の水女子大学）、前浦穂高氏（労働政策研究・研修機構）、大木正俊氏（姫路獨協大学）が務めた。

はじめにパネリストが順に報告し、それぞれ個別に質疑応答が行われた。その後、フロアの参加者を交えてパネルディスカッションが行われた。以下、フロアからの発言について一部発言者の氏名を確認できていないケースがある点はご容赦頂きたい。

## 2 樋口報告

樋口氏からは、これまで労働経済学の学識経験者として政策決定に携わってきた立場から、労働市場を取り巻く環境の大きな変化とそれに対応した労働市場の再設計（リデザイン）の必要について問題意識が提起された。

グローバル化、規制改革といった大きな変化の中で、総じて日本企業は人件費の削減によって収益の向上を図るスタンスを強めてきた。こうしたスタンスの下では、企業収益の向上や人手不足の深刻化があっても、雇用条件がなかなか改善していかない。まさにこうした背景の中で、今回の総括テーマである非正規雇用の問題も生じているという。

かつては企業の経常利益と雇用者報酬（主にボーナス）が密接に連動していた。しかし、97年の金融危機以後両者の乖離が進み、「企業の経常利益は改善しても、雇用者報酬は横ばい」、「企業収益が落ちた際は、雇用者報酬が悪化」、といった状況が見られる。これはケインズによる賃金の下方硬直性との比較でいえば、「賃金の上方に対しての硬直性」ともいえるという。

人手不足と雇用条件の関連についても、確かにかつては人手不足になると賃金が増加していたが、2000年前後からは両者の関係は「ほぼフラット」となり、「人手不足でありながら、また企業収益が上がっているにもかかわらず、賃金が増加しないという変化」が起こっている。こうした人件費圧縮、固定費化の回避のスタンスの裏で、企業は雇用保障が強い正規雇用者

の従業員比率を下げ、パート等の有期雇用者の比率を上げる方向で動いてきた。

大局的に見れば、日本全体で15～64歳の生産年齢人口はすでにピーク時から1000万人強が減少しており、にも関わらず就業者を一定数確保できたのは、女性、学生、高齢層での就業率上昇によるものであった。そしてその多くはアルバイト、パート、嘱託等の非正規雇用だったのである。

確かに産業構造の変化（製造業からサービス業へ、等）も非正規比率の上昇に寄与しているが、その影響は5割程度に留まっている。また、非正規に占める男性比率は高まりつつあり、世帯主の勤労収入は97年比で約90万円下がっている。それを補うべく妻の労働供給が増え、供給が増えた分だけ賃金の上昇圧力が弱まるという「負のスパイラル」が生じているという。

報告の最後に、こうした状況を打開するための方策として、やはり直近では同一労働・同一賃金を進めることによって、賃金の決め方を本人の納得性の高い形に修正していくことが重要であるとの認識が示された。

樋口氏の報告の後、まず司会の永野氏から、そもそも正社員と非正規では賃金の決め方が大きく異なるため、同一労働・同一賃金で非正規の賃金が増加するか疑問に感じるとの質問がなされた。これに対し樋口氏からは、同氏が策定に携わった同一労働・同一賃金のガイドラインにも言及しつつ、たとえばボーナスの有無、賃金の決め方の違い、能力開発の機会、転勤の有無による割り増し、等について、それらが正当性を持っているかを企業が再検討し、説明責任を果たすよう促すことが現状では重要なのであって、賃金水準自体はその結果になるとの認識が示された。

その後、フロアの仁田氏から話し足りなかった点について発言を求められ、樋口氏からは日本での正規・非正規の処遇の違いは入職時点からずっと続くものであること、一方で、有期雇用といいながら長期化・固定化している「非正規の戦力化」が進んでいること、何がテンポラリー・ワーカーで、何がパーマナント・ワーカーなのか、といった点について政府統計をはじめとして整理の必要があるとの指摘がなされた。

## 3 永瀬報告

永瀬氏からは、主にパート・アルバイトに関して、これまでの社会情勢や労働条件の変遷と背景、その打

開策に関して報告がなされた。

かつて、主婦パートが大幅に拡大した80～90年代では、パート労働者とはすなわち自分自身で生計を立てていない主婦であり、したがって夫を通して保護されているので、労働者としての保護対象と考えなくて良いとの議論もあった。当時の女性自身も、それで満足という人が一定数いた。

ところが97年の規制改革の後から正社員雇用は減少し、また外部労働市場も硬直的であったため、2000年以降は初職が非正規だった若年層に加えて、初職は正規だったが辞めて非正規になった人等にも非正規雇用が「いびつに」拡大していった。

特に、日本では他の先進国と比較して正規・非正規の格差が非常に大きい。こうした人々はフルタイムで働いても賃金が低く、生計の維持が困難になる。男女の賃金格差についても、日本は韓国と並んで極めて大きくなっている。

永瀬氏によれば、こうした正規・非正規の賃金格差、あるいは男女の賃金格差を解決するためには、いわゆる「無限定社員」を減らしていくことも必要だという。なぜなら、たとえば子育て世帯で夫が無限定で働けるということは、その間、妻が就労を減らして子育てを担っているということであり、両者は相互依存的な関係にあるためである。無限定社員が昇進の機会があり高賃金で、限定社員はその下、パート・アルバイトは生計維持しなくて良い、というかつての労働政策のあり方は、根本的に転換されなければならない。

この点について直近のデータからは、アベノミクス等の中で、有配偶女性が他の層と比較してもっとも収入が伸びていた等の良いニュースもある。この背景には、樋口氏が指摘した男性賃金の下落もあるが、保育園の拡充や育児短時間の普及により、第1子出産後の就業継続が明確に増えていることが大きい。

しかし全体で見ると非正規化の傾向は引き続き進展しており、彼らの賃金水準は正規よりも非常に低く、また独身の人も非常に増えている。その中には、確かに従来の主婦パートと同じような状況で満足している人もいるかもしれないが、一方で、長時間労働にも関わらず貧しいまま、という人が増えてきている。

こうした状況の中で、同一労働・同一賃金のガイドライン策定に関しては、確かに労使の話し合いに非正規を入れようという動きは良いことだが、職務内容や責任、人材活用の仕組みが同じ雇用者は同一労働・同

一賃金にしたい、という発想は非正規問題の解決には繋がらないと、永瀬氏からは指摘された。なぜなら正規と非正規では、そもそも人材活用の仕組みや責任が違うからである。入職後にその時々に応じて人材活用の仕組みが選ばれるのであればともかく、現状では入職時に決まって変えられないので、このガイドラインではあまり効果が期待できない。

したがって、今後はまさにこの点について、ライフステージの中で仕事の選び直しができるようにしていくことが重要であるという。職能プラス役割給の内部労働市場と、地域相場の外部労働市場の間に橋をかけてゆく。同時に、社会保険・年金の見直し、男性の育児参加等を進め、女性が結婚出産後も一人の雇用者として収入を得て、納税していく。それにより「主婦パート」を意識的に変えていくことが今後重要になるとして、報告は締めくくられた。

永瀬氏の報告後、まず司会の永野氏から、(1) 正規と非正規の間の移動で賃金は大きく変動する、かつ、(2) 現行の同一労働・同一賃金のガイドラインでは、非正規の賃金上昇の効果は期待できない、という報告内容からは、「だから、賃金制度をいじるよりも、正社員化をもっと進めるべき」という結論も導き得るのではないかと、との質問があった。これに対し永瀬氏は、海外の若年層は「こうすれば、こういうふうになれる」ということを語れる人が多いが、日本の非正規の若年層では「どうすればいいか、わからない」という人が多いと前置きした上で、こうした非正規の若年層が自分で稼ぐ力を獲得できる道筋が見えるようにすることが重要であり、そうなることで、同一労働・同一賃金の施策もさらに威力を発揮するのではないかと、との回答がなされた。

#### 4 前浦報告

前浦氏からは、労使関係を専門とする立場から、「非正規雇用者の組織化と発言効果」というタイトルで発表がなされた。

まず前浦氏は、非正規組合員に本当に組織化の恩恵が及んでいるのか、これまであまり研究されてこなかったとして、①非正規組合員を有する労働組合は本当に非正規組合員のための取り組みを行うのか、②非正規組合員を有する労働組合の活動によって本当に非正規組合員の賃上げや雇用保障の充実が実現されるのか、の2点の分析課題を持って、2014年に8組合を

対象とした事例調査を、2016年にアンケート調査（有効回答3227）を行ったと述べた。

まず事例調査については、非正規雇用者の正社員化を目指した事例として私鉄中国地方労働組合広島電鉄支部（以下、広電支部）の事例が、非正規雇用者のまま待遇改善を目指した事例として小田急百貨店労働組合の事例が、正社員に準じた位置づけの「準社員」の雇用保障を目指した事例として全矢崎労働組合の事例が紹介された。本稿では紙面の都合から各事例の紹介はできないが、全体としてこれらの好事例においては、確かに非正規組合員を有する労働組合が非正規雇用者の賃上げ、雇用保障等のために活動し、実現したことが確認された。

次にアンケート調査については、①非正規雇用者を組織化しており、かつ非正規組合員が存在している、②組織化をしているが、現在は非正規組合員は存在しない、③組織化をしていないが現在検討中、④組織化をしておらず現在取り組みをしていない、の4タイプに分けて比較を行った。

その結果、非正規雇用者の意見収集、正社員・非正規雇用者の賃金格差是正方針、非正規雇用者の賃金制度の情報公開、といった観点で、概ね①>②>③>④の順に肯定的な回答・状況の比率が高かった。さらに、実際に実現できた成果としても同様の傾向が見られたという。したがって非正規雇用者の組織化が進んでいる組合ほど、確かに非正規組合員のための活動を実施しており、また現にそれを実現させている傾向が見られたといえる。

最後にまとめとして前浦氏からは、非正規雇用者の組織化の意義とは「組織内の均衡処遇の実現」（異なる従業員区分の労働者間の納得性を高めること）に繋がるものであるとの認識が示された。

前浦氏の報告後フロアの八代氏から、広電支部の事例に見られるように非正規社員の正社員化の交渉が正社員全体の賃金低下と抱き合わせになりがちである中で、どうやって正社員組合員への活動のモチベーションが保たれるのか、との質問がなされた。これについて前浦氏は、やはり正社員と非正規雇用者との間の格差が大きいと職場が分裂してしまうという危機感が組合のモチベーションの源泉となったのではないかと回答した。実際、広電支部の固有文脈として、組合の分裂が起こって苦労した歴史があったため、1つにまとまることへの思いが強かったとの補足説明もなされ

た。

次に、パネリストの永瀬氏からは小田急百貨店労働組合の事例に関して、正社員とクルー社員（契約社員）が同じような働き方をしながら待遇に格差があることを是正しようと組合が活動したことで、結果的にそれまで関係が曖昧であった両者がむしろ上下に格付けられ、序列化を後押ししてしまったのではないかと、との質問がなされた。これについて前浦氏からは、確かにその可能性もあるが、クルー社員の格付けがはっきりしたことで、クルー社員自身もキャリアアップを意識しやすくなったとも考えられると回答がなされた。なぜなら、それまではどれだけ仕事に打ち込んでも曖昧なクルー社員という枠組みの中でしか評価されなかったものが、クルー社員は正社員の下位、新設された「上級クルー」が正社員予備群、と明確化されたことで、まず上級クルーを目指し、いずれは正社員を目指す、というキャリアアップの道筋が見えやすくなっただけでなく、人事制度の改定により、実際にキャリアアップをしたクルー社員は以前よりも増えたためだという。

続いて、フロアの大内氏から、正社員と非正社員は賃金体系が大きく異なる中で、組織化すれば効果があるのは分かるが、そもそも非正社員の組織化を組合が行うメリットとは何なのかについて質問がなされた。この点について前浦氏からは、調査実施の当初は先行研究の知見も踏まえて、やはり数の論理（過半数代表となること）が組織化の促進要因であろうと想定していたものの、アンケート調査では処遇改善や雇用確保等、様々な理由が混在しており、現時点では一貫した論理を明確に答えることが難しい、との回答がなされた。

また、大内氏から追加の指摘として、今回の報告ではユニオンショップ協定を締結している企業だけを事例調査で取り上げていることから、ユニオンショップ協定を結んでいない組合との比較も有意義なのではないか、とのコメントがなされた。

## 5 大木報告

大木氏からは、労働法を専門とする立場から「非正規雇用の雇用保障法理及び処遇格差是正法理の正当化根拠をめぐり一考察」というタイトルで発表がなされた。

まず大木氏からは、2012年の労働契約法改正で導

入された「5年ルール」と「不合理な労働条件の相違を違法とするルール」は、司法上の基本原則とされる「私的自治」「契約の自由」を従来には無いほど制約するものだが、はたして法学的な見地から正当化が可能なのだろうか、との問題意識が示された。

前者の5年ルールに関しては「雇止め法理」と同様、使用者の「採用の自由」「契約締結の自由」を制約する雇用保障法理と位置づけられ、単に契約締結の義務を課すだけでなく、違反した場合には契約を強制するという「かなり踏み込んだ制約」となっている。このうち、雇止め法理に関しては「採用の問題ではなく、実質的には解雇の問題である」と見なすことで、「労働者の雇用継続への合理的期待を保護するもの」という正当化が可能であるが、5年ルールに関しては現状の法体系の中では正当化の根拠が弱いのではないかと大木氏は指摘した。なぜなら、5年ルールの趣旨が「有期の乱用的な利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図る」ものだとすれば、その実現のためには「雇止め法理で必要十分」と考えられるためである。

大木氏によれば、仮に5年ルールを法的に正当化しようとするのであれば、まずは「無期原則」、すなわち無期雇用が雇用形態の原則であるという考え方を導入すべきだという。実際にEUではこうした無期原則を掲げて、有期の乱用回避の国内措置を加盟国に求めている。ただ、近年は加盟国の中にはこうした無期原則を緩和する動きがあり、その背景には無期原則が労働市場の硬直化をもたらし、雇用を抑制しているとの懸念があるという。したがって大木氏としては、こうした状況を鑑みるに無期原則の導入には躊躇する面が大きいと、5年ルールは「あるべきではないルールかもしれない」と考えているとのことだった。

次に後者の不合理な労働条件の相違を違法とするルールについては、使用者の「契約内容決定の自由」を制約する、不合理な格差是正法理として位置づけられる。こうした制約の他の例として最低賃金制度、差別禁止制度があるが、これらの例は人権保護の観点から定められており、「合意が強行法理や公序良俗違反でない限りは尊重される」、したがって、(1)給付と反対給付が不均衡でも法は不介入、(2)反対給付の算定基準に法は不介入、という契約内容決定の自由の原則に踏み込むものではなかった。この点で、不合理な労働条件の相違を違法とするルールは、(1)と(2)のいずれにも抵触する法理であり、より踏み込んだ制約であ

るといふ。

ここで大木氏は、契約内容決定の自由に対する介入については、生活保障のための介入、すなわち生きていく上で必要な賃金処遇を要請するといった介入は憲法の観点からも強い正当性が認められるが、労働者の個人の能力や企業の支払い能力を反映するための介入については弱い介入のみが可能であると指摘した。弱い介入とは、たとえば外部労働市場が十分に機能しておらず転職が困難であり、かつ、そうした状況を不当に利用した低処遇を使用者が行っている、といった状況下でのみ認められる法的介入を指す。

一方、その実現のために「平等原則」、すなわち正社員と非正規雇用の平等という手段を用いるということに関しては、生活保障のための介入手段としては不適當であるという。なぜなら、生活保障の観点は個別企業を超えた枠組みであるべきと考えられるためである。労働者の能力や支払い能力反映のための介入手段としては、確かに使用者の恣意的判断で労働者間の格差が広がることを是正するといった場面で有効な場合も多いが、平等原則は抽象的で拡大解釈されかねないため、あくまで契約内容決定の自由を配慮しつつ弱い介入のみが正当化され得るとのことだった。したがって同一労働・同一賃金原則を格差是正に活用するという動きは自由への配慮が懸念されること、そもそもこうした法制度の必要性、道具としてどこまで使用すべきかについても議論が必要との認識が示され、大木報告は締めくくられた。

報告後、まずフロアの中窪氏から、5年ルールに関して良くない政策であるとの指摘なのか、契約締結の自由を侵害する違法・違憲との指摘なのかとの質問がなされた。この点について大木氏は、憲法違反とまでは思っていないが、雇止め法理をもう少し適正化することで十分対処可能だったと考えているとの回答がなされた。

続いてフロアの大内氏からは、大木氏が弱い介入が正当化される場面としての外部労働市場の未発達の例を挙げたことについて、たとえば「パートはある程度流動性がある、したがって介入すべきでない」という意見なのか、との質問がなされた。これについて大木氏は、まだ整理が生煮えの面があることは自覚しているとしつつも、現状、非正規社員が自らの能力に見合った職場を探せるほどの外部労働市場は発達していない、したがって非正規社員への介入も許されるとの

感覚を持っていると回答がなされた。

最後にフロアの石毛氏から、実際の裁判等の場面で「この賃金は妥当なのか」、あるいは「外部労働市場が発達しているのか」といったことを証明することは難しいのではないかと、したがって現実の問題解決への寄与は難しいのではないかと、との質問がなされた。これに対し大木氏からは、現実的に難しいということであれば同一労働・同一賃金原則をめぐっても同じ状況にあり、だからこそまずはガイドラインを作ることになったこと、したがっていずれにせよ判例を積み重ねて経験的にやっていくしかない、との認識が示された。その上で大木氏からは、先に報告された樋口氏や永瀬氏と同じく非正規の人が良好な職に就けるようにしたいという思いは自分も共有しているが、そのための手段として5年ルールや同一労働・同一賃金原則に高い期待を置くよりも、他の政策で対処すべきと考えている、その意味では両氏の「敵」とも言える、との回答がなされた。

## 6 パネルディスカッション

休憩を挟み、引き続き永野氏の司会の下、4名のパネリストと共にパネルディスカッションが開始された。まず永野氏から、大木氏の報告の中で樋口氏、永瀬氏への言及があったことを踏まえ、それに対する意見等について発言が求められた。

この点について永瀬氏からは、現状では正社員と非正規雇用者で雇用保障の格差が著しい中で、正社員については既に定着しているものとして議論せず、非正規雇用者に関しては使用者側の自由に最大限配慮すべし、との大木氏の議論には疑問を感じるとのコメントがなされた。

また樋口氏からは、大木氏が「労働法は道具ではない」とのスタンスで法学的な体系的・一貫性の観点から議論を展開した点について、確かに経済学においても自由放任によって完全競争市場を達成し、資源の最適配分を実現することが目指されるが、そこにはいくつかの前提条件が必要であり、たとえば公共財についてはフリーライダー、および外部効果を放任すると社会にとっての資源の最適配分は達成されず、同じことは売り手と買い手の交渉上の地歩に違いがある相対取引でも発生する。そうした場合、自由放任を制限することも時には正当化され得るのではないかと、とのコメントがなされた。

上述の両氏のコメントを受けて大木氏からは、改めて自身は非正規社員の雇用の安定に賛同する立場である、との認識が示された。その上で、永瀬氏が懸念する非正規雇用者の雇用保障に関しては、既存の雇止め法理の適正化で対処すべきとの考えであり、決して使用者の自由のために放置してよいと述べたわけではない、との回答がなされた。

また樋口氏からのコメントについては、まず法学者の認識として「法があるから、それに従おう」とはならず、法の世界独自の論理によって法の良し悪しの吟味が必要と考えるのが一般的であるとの前提が確認された。その上で、昨今の同一労働・同一賃金の議論については法学者の中ですら労働契約法20条を非正規雇用問題解決のために大いに使うべしとの立場が見られるため、大木氏としては一歩立ち止まって法の世界の原理原則の観点から手段としての妥当性を検討すべきと考えている、との回答がなされた。

以上の大木氏の回答を受けて、改めて永瀬氏は、高卒女性について正規雇用される比率が低下している例を挙げ、景気の良し悪しといった外的な理由で正社員になれなかった、そのことがもたらす長期的な影響・格差を縮小していかなければならない、したがって「正社員は解雇権濫用法理があるからいい」というわけにはいかない、とのコメントがなされた。

また樋口氏からは、同一労働・同一賃金のガイドラインに関する補足として、これまでは非正規の人が裁判をしようと思ってもグレーゾーンが広すぎて根拠がなかった、そこにまずは明確なブラックを示し使用者側に説明責任を課すことで、まさに大木氏が述べたところの判例の蓄積を可能にしようとした点がガイドライン策定の狙いであり、「これでなければいけない」とがんじがらめにする性質のものではない、との説明がなされた。

ここで司会の永野氏が別の話題についてもフロアから意見を募ったところ、仁田氏から、永瀬報告の中で「かつてパート主婦は労働者ではないとの議論もあった」という文脈の中で仁田氏の文献が引用されているが、仁田氏としてはパート主婦が「被扶養労働者」であるというコンセプトを立て、普通の労働者と同じ政策では効果的ではないと主張したのであって、労働者でないとは言っていないとの指摘がなされた。

その上で、改めて仁田氏から今回のここまでの議論全体に関するコメントとして、「昔は良くて、今は悪

い」というパネリスト諸氏の議論展開について疑問が提起された。なぜなら、1960年代、工場の臨時工などの中から正社員登用が行われることはごく一般的なことだったためである。実はこの時すでに、「同じ時間働いているのに賃金が低いのは差別だ」との議論が湧きあがり、労働組合が臨時工廃止闘争を行い、こうしたルートは無くなっていった。この結果、たとえばトヨタ自動車の正社員になるには高卒直入しかないといった入職時選別の絶対化が進行してしまった。したがって、こうした60年代のルートを再び作っていくことが重要であると仁田氏は指摘した。

以上の仁田氏のコメントに関して樋口氏からは、大いに賛同するとした上で、働き方改革のテーマ報告書の中でも正規への転換の道が非常に狭まっていることへの政策的支援の可能性が検討されているとの紹介がなされた。その上で、現在では有期雇用の段階から能力開発のチャンスを増やそうと支援しているが、こうした教育訓練機会という観点からの政策的支援も、賃金格差と並行して検討していく必要があるとの認識が示された。

ここで司会の永野氏から前浦氏に対して、労働組合の現場に接してきた立場から発言が求められた。これを受けて前浦氏からは、先ほどの樋口氏の発言の中で言及されていた非正規の能力開発に関して、本当にそれが正社員化やキャリアアップに繋がるのかはやや疑問であるとの認識が示された。なぜなら、別の調査で企業の人事担当者にインタビューをした際、正社員数とその配置は、現状、スキルで決められているわけではないとの分析結果を得たためである。

その上で前浦氏は、仁田氏が述べた正社員登用への橋渡しが重要との意見に賛同を示した上で、あるスーパーの制度改善事例を紹介しつつ、結局は社内の人事制度の改定は会社が必要性を認めるかどうかにかかっており、その必要性をどう認めさせるかといえばやはり従業員が自分で声をあげるしかなく、非正規の組織化が1つの方策となり得るだろう、との認識が示された。

ここで司会の永野氏から別の話題として、非正規の多数を占めるパートについて、さほど直接的な不満は大きくないと想定していたが、樋口氏、永瀬氏の発言を聞いて「非正規のマジョリティーは不平不満で大変なことになっている」という印象を受けた、とのコメントがなされた。この点について永瀬氏は、不満

が大きくないパートの人も多い、という点は現状でもその通りであるが、一方で男性の賃金が低下してゆく中で、もっとも賃金が上がる余地のある女性が100万円までの労働に抑えてしまうような状況については問題視しているとの回答がなされた。

続いて樋口氏からは永野氏のコメントを受けて、永瀬氏同様、パートの人たちが不平不満だらけになった、とは考えていないとの回答がなされた。ただし、現状では生産性という観点から見た場合、「低位均衡」、すなわち「賃金が安いから生産性が低いのは当たり前」という状況が非正規の人たちのモチベーション、ひいては生産性の抑制に繋がってしまっていることには問題があると考えているとのことであった。

続いてフロアの大沢氏からは、また別の話題として、今起こっていることは正社員と非正社員の格差拡大・階層化だけではなく、正社員の中でも働き方に応じて階層化が進んでいる、こうした中で、まず正社員の中でも同一労働・同一賃金が実際に成立していない状況が生まれつつあるという点をもっと議論してほしい、とのコメントがなされた。

大沢氏のコメントを受けて樋口氏からは、確かに重要な論点だが、同一労働・同一賃金のガイドラインの中では非正規と正規の格差問題に取り組むための具体的なステップとして正社員の職務の明確化を挙げており、「なぜ給与、処遇に差があるのか」を考えるための基準として職務に注目していること、したがってこの方向性で進めていけば、結果的には正規・非正規の格差だけでなく、大沢氏が指摘するところの正社員の中での格差にも一定程度答えることができるのではないか、との回答がなされた。

これと関連してフロアの参加者から、企業では男女別に差別をつけているわけではないので、女性のほうが賃金が低いのだとすれば、それは実際に仕事の内容が男性と比べて職責、権限、業務の難易度において比較的軽いということなのではないか、との質問がなされた。この点については司会の永野氏から、もちろん仕組みや制度は男女別ということは有り得ないが、実際の人材配置や教育訓練機会という観点で男女差ができてきているというのが大沢氏の発言の趣旨であろうと述べ、大沢氏もこれに同意することで回答と見なされた。

次に新たな論点として、フロアの逢見氏より、非正規の処遇改善のためには樋口氏が再三指摘している通

りグレーゾーンを企業、労使の話し合いに委ねるために残しつつもガイドラインを示していくことが重要であること、また正社員転換については前浦氏が指摘した通り立法化とは別に労使で進めるべきであり、かつ、そうした正社員登用は進みつつあることが指摘された。こうした状況を踏まえ、逢見氏としては立法化と労使交渉の2つのベクトルはさほど違うものではないと考えている、との認識が示された。

この逢見氏のコメントについて司会の永野氏から発言を求められた前浦氏は、確かに正社員転換は進んでいるという感覚はあり、実際に広電支部の事例でもそれは見られたが、全体の傾向としてどの程度進展しているのかははっきりとは分からないと述べた。また、ここまでの議論で何度も話題に上っている同一労働・同一賃金のガイドラインに関しては、労使の話し合いによる自治を推奨するスタンスが明確に打ち出されており、自身の考えと一致する面が大きい、とのことだった。

この他、逢見氏のコメントを受けて大木氏からは、確かに「不本意非正規」が生活を維持できるだけの所得を持てるようにしていくことは重要だが、それは生活保障の問題であって、同一労働・同一賃金の枠組みは使いづらいのではないかと、との考えが示された。また、自らの処遇の決定プロセスが透明化され本人がそれに同意しているのであれば、それはそれで問題ないのであって、透明化した上でさらに合理性まで問う必要があるのかは議論の余地があるとのことだった。

上述の大木氏の発言に対し、ガイドラインでは合理性までは問うていないと樋口氏からコメントがなされた。一方、永瀬氏からは、本人が納得していればいいということになれば使用者側が仕事を非常に単純化した上で「このような仕事なので、あなたは低賃金でも仕方が無い」と主張し、非正規の人が反論できないといった事態になりかねず、やはり格差縮小のためには人事や労働組合の側に「非正規を育てよう」という意識を持ってもらわなければならない、とのコメントがなされた。

ここで、司会の永野氏が最後の質問者をフロアから募ったところ、大内氏から4点、本ディスカッション全体に関するコメントがなされた。すなわち、(1)「非

正社員」という言葉が漠然としているために「雰囲気」の議論に陥りがちである、(2)労働契約法第20条の立法趣旨は非正社員の処遇向上だけを念頭に置いているが、本来は正社員の処遇にも目を向ける必要がある、(3)同条文の「不合理」が何を指すのかが全くわからないため、大木報告でも見られた通り契約の自由の過度の制約になってしまう懸念がある、(4)現在の同一労働・同一賃金の議論は結局は賃金論であるが、賃金はそもそも労使交渉で決まるものなので政策的介入を行うには立証責任、正当化の根拠が必要となる、の4点である。

この大内氏のコメントを受けて樋口氏からは、上記(4)の賃金決定がもともと労使交渉だけが独立して決めるべきものという点は誤りで、経済成長による外部労働市場の影響を受け、さらにはステークホルダーとしての株主の意向も無視できるものではない、との指摘がなされた。その上で、この賃金決定のプロセスに関するガバナンスの議論は1990年代以降変化しつつあり、その中で労使交渉の位置づけをどう考えていくかがポイントとなる、との認識が示された。加えて、(1)の正規、非正規、という議論の軸は我が国の労働市場の持つ二重構造的視点がクローズアップされている結果かもしれない、その根本的な原因はどこにあるのかといった観点、たとえば企業が長期的な人材活用の視点から短期的な利益の追求へとスタンスを変化させているといった視点から、政策議論を深めていくべきであるとの指摘もなされた。

樋口氏の指摘を受けて大内氏からは、賃金は確かに労使の当事者だけで決められるわけではないが、そこに法的介入を行って「正しい」賃金水準をどうやって示していけるのか、その説得的な説明のための基準が示されることが望ましい、との認識が示された。

最後に司会の永野氏から、今回の4名のパネリストはディシプリンが異なり、したがって当然意見も異なっているが、こうした学際的な議論を行えるのが本学会の利点でもあり、その意味で刺激に富む良い議論であったと総括がなされ、パネルディスカッションは終了した。

(鎌倉哲史 労働政策研究・研修機構研究員)