

もかわつてきて私の専門から少し離れるかもしれませんが、例えば労働者派遣法の規制を緩和したから派遣がどんどん広がっていった、それで過酷な状況で、不安定な状況で働かされている人が増えたということは事実としてそうだと思います。ですが、因果関係がどうなのかは分かりません。

もう一つ、どういう雇用形態にするかというので閉めたり広げたりすることも政策的には大切なかもしれませんが、その基盤としての平等取扱原則をきちんと定めるとか、どの形態になっても平等に取り扱われるんだとか、あと、最低賃金を引き上げて、非正規として働いていても最低の人間らしい生活は送れる最低水準をきちんと定めるといことが大切で、ヨーロッパは、非正規対策というのは、基本的には平等取扱原則と最近最低賃金を引き上げて底上げするということがメインになつてきていますので、もちろん派遣を広げたり狭くするという議論も大切なんです。その底上げというものをきちんとやることが大切で、そこが十分にこれまで十年、十五年間やられてこなかったのが日本の問題なのかなという気がします。

○山下芳生君 ありがとうございます。

○会長(矢野哲朗君) 質疑を続けます。

川合孝典君

○川合孝典君 ありがとうございます。民主党の

川合と申します。両参考人には、本日は大変示唆に富んだお話をいただきまして、ありがとうございます。

まず、渥美参考人の方にお伺いしたいんですが、参考人の御説明にありましたワーク・ライフ・バランスが経営に対して非常に有効に機能する、効果があるというお話、私もお話を聞いていてそのとおりだなと同感いたしましたし、また、中小企業ほど導入しやすいという事例、分かりやすい事例でお話をいただいた。そこまでは分かるんですが、今の実態として、中小じゃなくていわゆる零細ですね、超零細企業と呼ばれるところも日本にはたくさんあるわけで、そういったところでワーク・ライフ・バランスというものが果たして機能するのか、導入できるのかということについては是非御所見をお伺いしたいと思います。

○参考人(渥美由喜君) 零細といっても十数人いると、先ほどの中小企業庁のお手伝いをしたときのデータを見る限りは一番従業員満足度は高いし、ワーク・ライフ・バランスできているんですね。ただ、それ以外の例えば本場に家族経営みたいな、それこそ父ちゃん母ちゃん会社みたいな、どっちかが休んだらどっちか働くみたいなところだと、そこは一番厳しい。

だから、自営業に近い規模の会社ですね、そのワーク・ライフ・バランスをどうやっていくの

かという点については、そもそもワークとライフがかなり混在していますね。ワークとライフの混在している状況が、また家族だと融通利いて、見えていきますから、お互いにそれぞれの状況が、で、何とかやっているといるという面があります。だから、大企業とか、あるいは中小企業でもいいんです、企業でいうワーク・ライフ・バランスとは多分違う概念で自営業にしてもそれこそ本場に家族経営の会社なんかは考えるべきだと私は思っています。

ワーク・ライフ・バランスという言葉は、いろんな見方ができるんですね。ワークとライフが混在していて、そこがある意味ごちゃごちゃで切り分けられないんですけど、そこでもいいととらえられれば、それは満足度は高いと思います、その人たちは。周りがとやかく言うことでもないと思います。ただ、そうじゃない、本当はワークとライフは切り分けた方がいいだろうと考える価値観に立つとそれはやっぱり駄目なんだと思いますけれども、実態として満足度が高いのはその一番企業規模が小さいところですから、そこはどう解釈するかという話かなと思います。

○川合孝典君 ありがとうございます。

どうしてもやっぱり景気が悪くなると一番影響を被るのは小さいところからということにもなりますし、そういう状況の中で、企業経営者の方々がワーク・ライフ・バランスやっている場合では

ないというような意識になられるのもこれもやむを得ないことだというふうに思っておりますね。そういう中でどう今お話があったようなことを浸透させていくのかということが非常にこれから求められていくと思うんですが、この点に関して、政治に対して渥美参考人が何か求められることと、いうのはおありになりますでしょうか。

○参考人(渥美由喜君) ちよつと済みません、本当に同じことばかり言ってしまうんですけれども、企業は本当に、先ほどの従業員二十二人の三Kと言われる塗装業の取組なんて、内閣府の表彰制度がなければ目の目を見なかつたですね。これは、やっぱり国がそういうことをなさつたから、表彰制度をつくつて表彰したから全国規模で知られるようになった、また、つい先日にもヒアリングしてきたばかりなんですけど、そういう表彰をされると、ああ、うちの会社は先行き暗いかと思つていたらいい会社なんだというふうには後継者の方が気付かれて、大学院やめて戻つてきて、今は職人さんたちに交ざつて次の経営者としての帝王教育を受けているということがあります。要は、人材確保がまさしく次の経営者の確保につながつたということですね。

ですから、そういう、中小企業でも人材確保に悩んでいる、あるいはもう仕事が減っている、建設業なんか一番今ダメージを受けている業種です

ね、そういう業種であつたとしても、こういう取組をして、島根県は建設業の評価ランキングがつくつていまして、それでも高い評価を受けていて上位にランクインして、こういう、行政が良い取組をしている企業を評価すると表彰するとか、あるいはそういう取組を広めるためのコンサル、支援制度とか、こういうことは国しか、行政しかできない役割だと私は思います。是非お願いしたいところです。

○川合孝典君 ありがとうございます。
続きまして、水町参考人にお伺いをしたいと思います。

いわゆる正規、非正規の格差の是正のためにというところで先生がいろいろお書きになられた論文も何本か読ませていただきました。私自身も非常に共感するところが多かつたです。その中で、職能給中心の日本では同一労働同一賃金というものがなかなかなじみにくいという御主張に関しては、私もそのとおりだなというふうに思っております。そこで、先生が御主張されているのは、各企業が最適と考える賃金体系に職能給が含まれているのであれば、その制度内での均等処遇を目指したいのではないかと、ということをお書きになられている。それができればいいなとも思つたんですが、実際に企業の中で、それぞれの企業の中で非正規、正規の均等処遇ということになつた

ときに、仮に非正規の方の処遇を正規の方々に合わせるという話になつた場合には、実際の手取りの部分の賃金の水準というものが、正規に対しては企業は賃金以外にもいろいろな社会保険料だとか企業負担部分を払っているわけですから、金額を合わせようと思うと非正規の方には莫大な金額のコスト負担が掛かってしまうのではないかなという実は素朴な疑問を感じたものですから、この部分に関してもう少し詳しく御説明いただきたいと思つています。

○参考人(水町勇一郎君) 企業の中の処遇というのは、賃金だけではなくて社会保険の問題であり、賞与とか退職金とかその他福利厚生を含めていろいろなものがあります。その中で、仕事、労働時間とリンクしているものと、そうではなくてその企業に所属していることとリンクしている、例えば通勤手当は一日八時間働く人であっても一日四時間働く人であっても通勤しているの、四時間の人は半分でもいいかという、やっぱり通勤している実費が必要ですよ。その企業に所属して働いていることによって生じるような給付と、労働とか労働時間の長さ按比例して算定すればいい給付というものがありません。

それぞれの実態に合わせて、例えば非正規であつたとしても、労働時間とか労働の質とか長さによつて比例計算できるものは比例して支給する、

そうじゃない、所属していることによる通勤手当とか住宅手当等についてはその所属していることよって払う、払わない。基本的には平等取扱原則なので、比例しているものは比例して払う、所属しているものにかかわるものは所属して払う。

ただし、資源は有限なので、どうやってその分量を決めるか、払う、払わないかを決めるかというときに、企業の中できちんと話し合って配分を決めることは一定の範囲で合理的理由に基づくものとして認めようということで、各企業の中で話し合って考えて結論を出していくということをするべきなんじゃないかと。基本的に労使の話し合い、それはもちろん労使といっても正社員しか入っていない組合と話し合うだけでは駄目で、非正規の人も含めた話し合いによって給付の性質に伴った平等というものを図っていくことが大切だと思います。

○川合孝典君 ありがとうございます。

現状、残念ながら、労使といっても労働組合の組織化率が二〇%を割り込んでいる状況の中ではなかなか、そうあったらいいなという思いもありませんが、難しい部分があるのも今の現状であります。

また、この件に関しては機会がありましたら御質問させていただくことにして、これで終わらせていただきます。

○会長(矢野哲朗君) まだ多少の時間があろうと思えますけれども、質疑のある方の挙手を願います。

津田弥太郎君。

○津田弥太郎君 会長、ありがとうございます。

民主党の津田弥太郎です。

今までお話を聞いていて、ワーク・ライフ・バランスにしても、日本の労働者がより豊かに暮らしていくためにどうしたらいいかというプラスの思考の話はいいんですが、問題は、マイナスの問題にどう対応するか。

自民党さんのときにやってくればよかったんだけど、JALの問題が今大きな問題になっているわけです。一万五千人の人員削減をするという大変なことになっていて、先ほど水町先生からヨーロッパにおける先任権のお話がありました。人員削減をする場合に、いわゆる先任権という考え方でいけば勤続年数の短い人から首にしていくと、これが基本的な考え方ですね。

ただ、我が国の場合はどちらかというと年功序列賃金ですから、給料の高い人間をターゲットにして首を切るという、これまでは割とそういうやり方をやってきたわけです。四十歳以上とか五十歳以上とかと。企業の活力を考えたときに、そういう人員整理をした後、やはり比較的若い方を残した方が企業の活力は残るんじゃないかという考

え方が結構強かった。

これは、ヨーロッパの先任権主義とはかなり我が国とは事情が違うんですが、今お話をいろいろしていただいている、JALの場合も恐らくこういう問題が出てくるんじゃないのかなという気がしてならないんですが、例えばJALの一万五千人削減するとしたら、水町先生はどういう対応をしようとお考えになるか、ちょっとお考えをお聞きしたいと思うんですが、いかがでしょうか。

○参考人(水町勇一郎君) 大変マイナスの方の話で答えにくいことですが、基本的には、今の整理解雇法理と言われる今の法理でもそうなんですが、無理やり最終的に指名して解雇するというのは最後にすると。その中で、いろいろな余剰人員のほかの配転とか出向とか、関連企業の紹介をしたり、それでも駄目な場合は希望退職者の募集をする。希望退職者の募集をするにしても、ただ単にほっとくだけではなくて、退職金の上積みをするとか、次の職場へのあっせんをするとか、いろんな努力を踏まえてみてもそれでも駄目なときは最後に解雇ということになります。

その解雇になるというときに、セニオリティーでいくか、コストの高い人でいくか、能力の高い低いでやるのかというのは、これは本当にその企業の実態次第で、企業の意識次第で、どういう人を残したいと思っているのか、それを働いている