

【パネルディスカッション・討議概要】

1 はじめに

本年の労働政策研究会議は「非正規雇用をめぐる政策課題」を総括テーマとしてパネルディスカッションが行われた。

司会は佐藤博樹氏（東京大学教授）、パネリストは島貫智行氏（一橋大学専任講師）、原ひろみ氏（労働政策研究・研修機構副主任研究員）、後藤嘉代氏（労働調査協議会調査研究員）、奥田香子氏（近畿大学教授）の4名が務めた。島貫氏は人事管理論、原氏は労働経済学、後藤氏は労使関係論、奥田氏は労働法学の観点から報告を行い、まずは佐藤氏からパネリスト各人に質問がなされた。

2 「分離活用型」と「統合活用型」の分かれ目

島貫氏は報告の際、非正規社員活用の多様化について、第一にパートを雇用しているが、正社員と同じ仕事には活用していない「非活用型」、第二に正社員と同じ仕事にパートを活用している「パート活用型」、第三に正社員と同じ仕事に契約社員を活用している「契約社員活用型」の3類型を提示した。

この3類型について、佐藤氏は「非活用型」といってもパートを活用していることから活用型とした方がよいと指摘した上で、正社員と非正規社員の業務範囲が分離している「分離活用型」と、業務範囲が重なっている「統合活用型」の2類型へと再定義した。そして、企業の人材活用を考える際にこの分かれ目はどこにあるのかと質問した。

これに対して、島貫氏は正社員の雇用方針や非正規社員の活用方針によって違ってくると述べるにとどめた。

また、島貫氏は正社員と非正規社員の均衡処遇について言及していたが、佐藤氏は「分離活用型」の場合、業務範囲が重なっていないことから、均衡処遇という議論は出てこなくて済むとした上で、「分離活用型」は非正規社員の仕事に応じた処遇が実現している可能性は高いといえるのかと疑問を投げかけた。

島貫氏は、データの制約上、判断できないが、その可能性もあると答えた。

3 教育訓練効果と正社員転換

原氏が報告で述べた、非正規社員に対するOJT、Off-JTが賃金上昇に効果はなかったものの正社員転換には効果があったこと、また企業は教育訓練をする人を選んでいることに関して、佐藤氏は第一にポテンシャルのある人が教育訓練の対象として選ばれ、そのことが正社員転換につながっているのではないかと、第二にそれとの関連で社内転換と他社での正社員に移るところで何か違いがあるのかと質問した。

原氏は、2点目の質問に対して、データの制約から答えることはできないが、1点目の質問に答えながら若干答えたかった。原氏の分析では、前の勤務先でOff-JTを受けたことが正社員転換にとって統計的に有意にプラスに働くという結果が得られ、教育訓練を受けることによって職種に特有の能力を高め、正社員転換につながったと解釈できるとした。この分析を踏まえた上で、原氏は教育訓練を受けたからこそ能力が高まって正社員転換ができていますと強調した。

4 経営側にとってもプラスな組織化

佐藤氏は、後藤氏の報告を「非正規社員の組織化成功例から学ぶ」と特徴づけし、これらの成功例は職場の一体感やコミュニケーションの促進など経営側にとっても相当プラスであったのではないかと、経営側にとってもプラスとなるような組織化だったことが成功の要因ではないかと問いかけた。

後藤氏は、労働組合への非正規社員組織化をテーマにした聞き取り調査であることから、経営側にとってメリットがあったかどうかについて把握できていないとしつつも、関連してイオンと日本ハムの事例についてつぎの補足をした。イオンの場合、より質の高いサービスの提供を目的に各店舗で正社員と非正規社員がともに競合店の見学に行き、それを元にディスカッションをする場が設けられていた。こうした取り組みが労使によって行われていることをみると、経営側も組織化のメリットを享受できる立場にあるのではないかと推測する。また、日本ハムの場合、組織化を進めているときに企業不祥事が生じており、非正規社員を組織化せず職場の一体感が得られないままであったならば、さらなる厳しい状況に追い込まれた可能性も

あったのではないかと述べた。

5 更新回数の制限と継続期間の上限設定

有期契約が更新を重ねて常態化することを、更新回数の制限と継続期間の上限設定によって法的に規制すべきであるという奥田氏の主張について、佐藤氏は人事管理論の立場からつぎの論点を提示した。すなわち、企業は契約更新をし続けているがなぜ有期契約のまま無期契約にしないのかという点、パート等について基本的には業務・事業所限定での活用であり、無期契約にした場合、正社員の従来型の整理解雇の4要件が適用されると企業は考えているのではないかと指摘した。業務・事業所限定で活用している労働者を無期化するというのは、業務・事業所を限定せず活用していた従来の正社員を前提とした雇用保障のルールと齟齬をきたすということがあり、業務・事業所を限定して長く雇用したい場合、企業の選択肢として有期契約を更新していくしかないのではないかと述べている。そのため、奥田氏のような提案をすると、企業は契約を無期化するのではなく、結局は雇止め、また短期に雇うという選択をする可能性があるのではないかと疑問を投げかけた。

これを受けて、奥田氏は現在の整理解雇のルールが果たして厳しいものかという基本的な評価の問題があると述べた。奥田氏自身は、現在の整理解雇のルールを1つひとつ見ていった場合に人員削減の必要性について経営内容に介入するという考え方をとっていないことから基本的には3要件と考えていること、また整理解雇のルール自体が必ずしも厳格なルールであるという前提に立っていないことが述べられた。したがって、限定して採用したのにもかかわらず業務・事業所がなくなる場合であっても、整理解雇のルールで考えるのが基本であり、何らかの個別の合意でこれを排除していくべきではないということであった。そして、整理解雇のルールを適用するときに、例えば事業所がなくなった場合に事業所限定で採用された労働者が優先的に解雇対象となることはあり得るとした。また、有期契約の労働者は2~3年といった上限で雇止めされてしまう可能性について、奥田氏は基本的に有期契約とはそのような雇用形態と位置づけていくべきだとした。

これに対し、佐藤氏は有期契約の労働者は業務・事業所限定の場合が多く、そうした場合に無期契約にすると、問題になるのは他の仕事場に異動したり他の事業所に配置転換したりする解雇回避努力義務であり、奥田氏のいうように、解雇回避はしなくてもよいということになれば、無期契約に移行できる可能性が高く、佐藤氏の考えは奥田氏の主張とわりあい近い旨が示された。

ただし、奥田氏は解雇回避をしなくてもよいといってしまうことは若干趣旨が異なり、業務・事業所を限定しているからといって解雇回避を行う必要がないわけではないと補足した。例えば、事業所が閉鎖された場合、事業所限定の労働者が整理解雇の際に優先順位が高くなり得るが、労働者の同意があって実際に解雇回避があり得るということであれば、その解雇回避義務自体が全く適用されないということにはならないと述べた。

6 フロアとの議論

続いて、議論がフロアにオープンされ、パネリスト各人に対する質問がなされた。

(1) 企業内訓練における2期モデル

口火を切ったのは中村圭介氏（東京大学教授）である。中村氏はまず原氏に、「ああパートタイマーには定期昇給制度がないんだな」と思ったことを述べ、そして2期モデルというものを考えることはできないかと疑問を投げかけた。すなわち、1期には企業が危険を冒して全額訓練投資し、2期には収益をすべて受け取るというモデルである。この場合、賃金は変わらないが生産性は上がり、生産性が上がるからよいジョブに移れるのではないかと述べている。

これを受けて、原氏は企業内訓練で得られるスキルが完全に企業特殊スキルであれば共同投資型のモデルを想定できるが、完全競争市場で一般的スキルを想定する限りでは、企業が全額訓練投資を1期目にしてしまったら2期目は労働者がその高いスキルを持って他の企業に移ってしまうことが予想されるので、そうしたモデルを考えることは難しいということであった。

(2) 均衡処遇における納得性担保の仕組み

また、中村氏は奥田氏に対して、均衡処遇とは結局のところ「おまえとおれとこのくらい違っても、まあしょうがないか」と渋々納得するというぐらいだと思うのだが、その仕組みをどうつくるのかという論点を提示した。1つは、組合の非正規社員の組織化が考えられるが、もしそれが進まないとする、法制度としていかなる仕組みをつくれれば納得が得られるのか、従業員代表制ではいかにも弱いとのことであった。

奥田氏は、まず均衡処遇というのは格差がありうることを前提としていること、そして、丸子警報器の判例を踏まえつつ、その差に相当性があるかを判断することであると述べた。さらに、法律で一律に規制することは難しいため、賃金制度を作成するときの企業内での労使の議論を重視すべきとした。どういうモデルが最も有効かについては改めて考えたいとしたが、奥田氏自身は基本的には労働契約法の作成段階でも出てきた労使委員会制度を前提に考えているという。ただし、それが有効であるかどうかということまでは検証できていないので、今後熟考したいということであった。

(3) 買い手独占的競争市場モデルの妥当性

つぎに、仁田道夫氏（東京大学教授）は原氏に対し、パートタイマーの賃金を買い手独占的競争市場モデルで説明するということが、いまいよいよ飲み込めない、何で企業がそのようなことをするのだろうかという疑問を感じたので、それを最初に説明してほしいと述べた。

原氏は、正社員よりも非正規社員のほうが賃金が低くなることを説明する理論仮説を提示するために、買い手独占的競争市場モデルでの説明を試みた。例えばパートタイマーを取り上げると、彼らは短時間勤務であるため遠方への通勤を好まない、つまり勤務先の立地に対して個別の選好を持つと仮定すると、賃金が下がったとしても全員がすぐにその企業を離職するとは限らない。そうすると、企業が直面する供給曲線は右上がりとなり、企業は利潤最大化するために、競争均衡での雇用ではなく、より少ない雇用量を選択する。賃金は、労働供給曲線上のその雇用量のところで決まり、競争賃金よりも低い水準になる。一方で、ここで

は正社員は勤務先の立地への選好を持たないとし、彼らの賃金が競争賃金で決まると仮定している。こうした仮定のもとで、非正規社員が正社員とくらべて低賃金になることを説明する理論メカニズムの1つとして、このモデルを提示したと説明した。

これを受けて、仁田氏は再度疑問を投げかけた。すなわち、現実には起きているパートタイマーの賃金はフラットになっていて地場賃金で決まっている、それに対して正社員の賃金はそれとは違ったレベルの理屈で、いわば全国マーケットで決まっているという現実がある。例えば、正社員の賃金は春闘で決まるが、パートタイマーの賃金は直接春闘の影響を受けない。そのため、原氏のモデルは何となく腑に落ちない、他に何か考えられないのだろうかということであった。

原氏は、確かに今回提示したモデルは、他にも各企業がある程度離れて立地していることも仮定しているなど、複数の仮定をおいているため、そのあたりが腑に落ちないのかもしれないと答えた。

(4) 「非活用品」と「活用品」の比較

続いて、今野浩一郎氏（学習院大学教授）は島貫氏に、「パート活用品」と「契約社員活用品」の比較ではなく、正社員と同等の仕事をしていない「非活用品」と正社員と同様の仕事をしている「活用品」の比較で十分ではないか、またそこはどのような違いがあるのかと疑問を投げかけた。

それに対し、島貫氏は今回は正社員と同じ仕事をしているパートと契約社員の均衡処遇の問題に焦点をあてたことやデータの制約から「パート活用品」と「契約社員活用品」の比較しか示さなかったと述べた。別のペーパーで、これら2つの「活用品」に「非活用品」を含めた3種類の違いについて検討中であると補足した。

(5) 賃金格差の妥当性

水越幸彦氏（日本年金機構大曾根年金事務所副所長）も島貫氏に、島貫氏の提示した正社員と非正規社員の賃金格差の実態について、それが妥当というべきなのか、それとも正社員と非正規社員の賃金を一緒にしていくべきなのかと問いかけた。

島貫氏は、人事管理論という立場から考えると、正

社員の賃金に対して非正規社員の賃金は何%が妥当というのはいかに言いたいが、非正規社員が正社員との賃金格差を納得して受け入れるレベルがどの程度であるかが1つの論点になるとした。そして、そのときに、一律にパートだから、契約社員だから正社員の何%が妥当であるという賃金決定は難しいであろうと述べた。

水越氏と島貫氏の議論に対し、佐藤氏は今のパート労働法では、基本的に同じ仕事でも中長期的なキャリア管理が違えば処遇差に反映させるのは合理的な処遇差ということになっており、その部分がどのくらいかということが問題になるとコメントした。

(6) 非正規社員組織化のメリット

小池和男氏（法政大学名誉教授）は、まず後藤氏に対して、第一に組合に非正規社員が加入する時に「メリットは何か」と聞かれると思われるが、それについて正面きってどう答えたのか、第二に非正規社員は加入した後でメリットを本当に実感したのかと質問した。この前提として、小池氏が数年前に電機連合で実施した4000人の調査の際、非正規社員が多いからといって生産性が低くはない職場も結構あり、そのような職場で一番重要な条件というのは、正社員と非正規社員がわりと面倒な情報を共有化していたという。このことは経営側にとってプラスであるが、非正規社員にとっても多少コアに近い仕事をしていることに対してプラスであったのかという意識までは調査しなかったため、その点について意見を聞いたものである。

後藤氏は、聞き取り調査のなかで、ある組合からメリット・デメリットを言わないことが組織化の一番の基本であると言われたという。限られた事例からの推測ではあるが、「組合に入ったら、これだけのメリットがある」ということを全面に押し出した組織化はそれほど多くないのではないかと述べた。

佐藤氏は、小池氏の質問との関連で、非正規社員が組織化された後、職場での情報共有や仕事の仕方などが変わってきたのか、それが結果的に非正規社員にとってもプラスになるようなことが起きたのかと質問した。

それに対して、後藤氏は非正規社員の組織化によって、職場のコミュニケーションがよくなるという面も

あると思われ、そうした点ではプラスは十分にあるだろうと述べた。

(7) 正社員転換の測定道具

また、小池氏は原氏に対してつぎのコメントをした。OJTもOff-JTも、それを受けると正社員に転換するときにプラスになるというが、そのときに将来の技能向上ははっきりと数字には出ないにもかかわらず判定せざるを得ない。何らかの実際に使っている測定道具があると思われるが、その1つは先ほど紹介した電機連合の調査によれば、ブルーカラーの場合、職場に仕事表が貼ってあり、しかも正社員と非正規社員を1つの表に入れていたという。何かそういう測定道具の具体的なあらわれ方について追加のケーススタディをやってもらおうと興味深いということであった。

原氏は、計量分析を行う2年前に一定数の企業に対してヒアリング調査を行ってきたことを説明した。そして、非正規社員にどういった企業内訓練を行っているのか、また正社員転換制度がどのように提供されているのかという話を聞いている中で、企業内訓練はある程度効果があると感じたという。何もできないままで非正規社員、パート・アルバイトなりで働き始めて、企業内訓練によってある一定の水準に達したら正社員転換、正社員登用の候補者として推薦する過程があるので、そのように解釈したということである。

小池氏と原氏の議論を踏まえて、佐藤氏は今の仕事は先ほどの仕事表を見たらわかるのだが、正社員になると仕事の範囲は変わり、将来管理者・監督者になる可能性もあるので、そのポテンシャルの判断に各社とも悩まれていると述べた。そこが正社員に推薦するときの1番の課題になっているという話を聞いたことも補足した。

(8) オランダのワッセナー合意との関連

神代和欣氏（横浜国立大学名誉教授）は、こういう大きな問題にはもう少し大きな視点からの議論が欲しいとコメントした上で、後藤氏と奥田氏に質問した。なぜオランダではワッセナー合意ということができたのに日本ではできないのだろうかと問いかけ、今回のパネルディスカッションは特に立法政策の議論をしているため、その辺について何か考えがあったら示唆を

してほしいと述べた。

これを受け、後藤氏は労働組合の格差は正の取り組みに関連して、単組が正社員の賃金改善をやめてでも非正規社員の賃金改善をするという決断に至るためには、単組のリーダーの思いと強いリーダーシップが必要であると感じているとした。

奥田氏は、基本的には労使の合意に基づく立法政策であるとか、あるいは政労使の合意であるとか、そういうことが法政策を進めていく中での前提になっているということを常に意識しながら考えてきているので、それがなぜ日本で具体的に反映していかないのか、できないのかということは、自分の研究対象から考えても当然前提として考えていかなければいけないと述べた。

これらの受け答えを踏まえ、佐藤氏は新しい社会的な合意形成という点ではワーク・ライフ・バランス憲章と行動指針が重要であると示唆した。これは経営側代表、労働者側代表、政府代表が「これをやります」とサインして、実際その後それぞれに沿って実施しているものであり、その合意形成の仕方が日本での社会変革の新しいモデルになるのではないかとコメントした。

(9) 正社員と非正規社員の違いは何に基づくのか

鈴木宏昌氏（早稲田大学教授）は、正社員と非正規社員の違いというのがステータスの違いなのか、それとも技能や企業に対する貢献度、生産性の違いとして経済的に説明ができるのか、これが1つの大きな問題だろうと述べ、原氏に意見を聞いた。

原氏は、正社員と非正規社員の受講したOff-JTの内容を比べてみると、非正規社員の受けている訓練はその仕事に必要な必要最低限という人が多く、またより上のレベルの訓練というのは正社員のほうが受けている人が多いと述べた。つまり、受けている訓練のレベル、それが本人のスキルレベルの違いになって、処遇の違いに反映されている可能性も残されるということであった。

(10) 納得感によって決定される賃金

石田光男氏（同志社大学教授）は、賃金とは生産性を分析してその差がわかる世界だとはあまり思ってお

らず、正社員の中でも、例えば等級別の賃金格差というのは何かの分析に基づいて格差が出るというよりは、世間相場だとかあるいは社内の納得感みたいなもので決まっているという非常に伝統的な理解をしているという。そういう観点に立ったときに、最初の中村氏の話と関係するが、正社員と非正規社員の賃金格差でポイントとなるのは一緒に話し合っただけで決まっているのかどうかであり、そういう意味で奥田氏の従業員代表制の議論は非常に重要だとコメントした。

その上で、後藤氏に対し、組織化したときにそれまで労働組合でなされていたある種の賃金格差の議論と、新たに入った非正規社員の組合員との間で、どのようなコンフリクトが生じ、いかに解消したのかと質問した。また、奥田氏に対して、従業員代表制は議論の場をつくるという点で非常に画期的だが、一番難しい問題は既存の労働組合にどう受容させるかだと述べた。

これを受けて、後藤氏は従来から組織されている正規組合員と新しく組合に入ったパートの組合員の中で賃金格差がどのように議論されているかについては把握できていないが、単組の中で賃金格差を議論するまでには至っていないのではないかと推測する。議論を行うためには非正規社員を組合執行部に入れる必要があると述べた。

奥田氏は、労働組合との関係や、日本の複数組合主義から考えると、組合が存在するところでは少数多数含めて組合代表をまず前提として、その中で非組合代表にいかにか議席を割り振っていくかということが基本的な構図になるだろうとした。そして、事業所あるいは企業内でそういう従業員代表制を形成していかないと、先ほどのような均衡処遇のルールは進みにくいのではないかという。そこで労働組合から全く中立的なものでなく、第一義的には労働組合代表を基本として、それにプラスして非組合代表も構成員とすることを考えていると述べた。

これらを踏まえ、佐藤氏は非正規社員の処遇が話し合っただけで決められているかどうか、それで納得できるかという話があったが、パート労働法の1つの画期的なところは、自分の処遇がどう決まったのかについて経営側に質問したら説明しなければいけないというのが入った点であると述べた。正社員にはないが、パート

についてだけは説明責任というのがあり、佐藤氏は納得性を高めるという点では、これを少し広げていくというのが非常に大事であるとコメントした。

7 おわりに

神代氏から「大きな議論」を要請されたことから、パネルディスカッションを終えるにあたり、佐藤氏はパネリスト各人がそれぞれのテーマについて重要だと認識している点につきコメントを促した。

島貫氏は、非正規社員の処遇改善は重要な論点であるが、そこに正社員も含めて企業が正社員と非正規社員の関係をどのようにマネジメントしていくのが非常に重要であるとした。それは、正社員と非正規社員の間でいかなるコンフリクトが起こり、それをどのように経営側として解消していくのかという論点とも重なりと述べた。

原氏は、そもそも研究の目的は人的資本を日本経済全体で蓄積していかなければいけない、そういうメカニズムは何なのかを明らかにするというものであると述べた。そして、今回は企業内訓練に特化した報告であったが、自己啓発など全部含めた総合的な議論をし

ていきたいとした。

後藤氏は、非正規社員の組織化を研究テーマとして企画を立てた際には、個人加盟型の組合も調査対象としたいと考えていたが、それは実現できなかったという。今後様々な事例を蓄積して、より多くの組合に共有してもらえるような研究が必要だと思いと述べた。

奥田氏は、労使代表の問題、正社員との関連の問題、政労使合意の問題などさらに考えていかなければならない貴重な意見をもらったので、今後熟考していきたいとした。そして、どうすればもっとも公正かということを常に考えたいと思っていると述べた。

最後に、佐藤氏は非正規社員が量的・質的に増大し変化してくる中で、労働法制の枠組、企業の人材活用の枠組、さらには我々研究者の研究のフレームワーク自体も転換しなければいけない時期だろうとコメントした。課題が出てきて、どこがブレイクスルーできるかはまだわからないが、この論点を共有し、研究者としてこれらの課題解決に貢献できるような取り組みをしていきたいと締めくくった。

(鈴木誠：労働政策研究・研修機構アシスタント・フェロー)