

○辻泰弘君 民主党・新緑風会の辻泰弘でございます。

まず佐藤先生にお伺いしたいと思いますが、先生のお言葉で、多様な就業形態はオランダ型が一つのモデルであるという御指摘がございました。オランダは一九九六年、労働時間による差別禁止法というのを作ってやっているわけですが、やはり正規、非正規の均等待遇ということを求めていく、そういうことが大事だと思うんですが、そしてさっき先生が、従業員が会社に求めたとき会社が拒否できないようにするべきだと、こういうふうにおっしゃったわけですが、それはやはり私は基本法的なものがないと駄目だと思っているんですが、そういう基本法、基本的な法体系、そのことについてのお考えを一つ聞きたい。

それから、一つは規制緩和ということで、雇用労働について、派遣あるいは有期雇用契約、こういう面で規制緩和すべしというのが規制改革、この間の三月末の閣議決定でもそういうトーンが強くなっておりますが、また特区を作って地域的にそこのところだけやるといようなこともあるわけですが、そのことについての規制緩和についてお伺いしたい。

それからもう一つは、日本の場合の雇用保険、上限が三百三十日になっているわけですが、ドイツやフランスを見ましても三十二か月とか千八百日とか非常に長いわけですが、厚生労働省が余り長くすると失業者が滞留するというような言い方するんですが、その上限、日本の三百三十日の上限についてどうお考えかということをお聞きしたいと思います。

それから、永瀬先生につきましては、パートにかかわる社会保険、税制についてお考えをお伺いしたいと思います。

一点は、第三号被保険者の負担の在り方についてどうお考えか。二つ目は、被扶養者の認定基準の百三十万、四分の三のことをどうお考えか。それから三つ目は税制ですけれども、配偶者控除、配偶者特別控除についてどうお考えか。この三点をお伺いしたいと思います。

それから柏瀬さんには、一つ、赤ペン先生のお話があったけれども、確認ですが、内職的なお話があったけれども、リーダーの方もやはりバイト的な雇用形態なのかということが一つ。それから二つ目は、カフェテリアプランの話がありましたけれども、これは支援の場合は給付と、お金で渡されるのかというポイント。それから三つ目は、コアタイムなきフレックスタイムということですが、コアタイムが全くなくて、機能しているからやっていたらいいんじゃないでしょうかけれども、機能できるのかなということで、その点、お伺いしたいと思います。

○参考人（佐藤博樹君） また難しい質問ばかりなんですが、まず、最初の多就業型ワークシェアリングについてですけれども、もし日本で法律を何か考えるとすればどういうことが大事かということですが、一つは、パートと正社員と、パートの処遇という点について言えば、例えばパート労働法、現行のパート労働法は第三条の中で、通常の労働者と短時間の労働者の間の雇用管理や処遇について均衡を配慮する義務というものを事業主に課しています。

一つは、こういった配慮義務では弱過ぎるという議論もあるわけでありまして、例えば、ここについて、労働時間の長短による処遇差別を禁止するという形にするのもあるだろうというふうに思います。つまり、労働時間の長短以外に合理的な理由がない場合の処遇差を禁止することです。つまり、労働時間の長短以外に合理的な理由があればいいわけです。仕事の違いとか働き方が違うとかあればいいわけでありまして、というような考え方が一つですね、これは処遇面について。

もう一つ、従業員が、働く人たちがいろいろな時間を選べるという点では、例えばオランダのように従業員が働く時間帯とか曜日というものの希望を企業側に出して、もちろん企業側は合理

的な理由があればそれを断ることができるわけでありませけれども、例えばそういうような仕組みを入れるというようなことが考えられるのではないかというふうに思います。

あと、二番目の御質問の規制緩和ですが、これも規制緩和はいろんな領域があるわけでありませけれども、本日のパートとのかかわり而言えば、有期雇用の問題が一つ大きいだろうというふうに思います。

パートタイマーの場合、大体半数ぐらいが有期契約です。かつ契約更新されています。例えば半年契約の有期契約であっても、三年、五年同じ事業所で働いている人がいる。残りの半分は雇用期間定めなしなんですけれども、これは正社員と違ってあいまいな雇用契約をしているケースが多いだろうというふうに思います。そういう意味で、パートタイマーのところについては雇用契約上幾つか問題はある。

特に問題なのは、有期契約を結びながら反復更新してて長期勤続になっている、これをどうするかであります。これについて一つは、もう少し長期の、例えば三年等の雇用契約を結べるようにすれば解決するというふうな議論がありますけれども、私はこう考えております。

基本的には、原則、雇用契約は無期雇用を原則とする。つまり、雇用期間定めなしを原則とし、有期雇用は臨時的な仕事に限る。例えば百貨店であればお中元の時期一か月だけアルバイトを雇う、これは当然業務がそこしかないわけでありませから有期雇用ですね。あるいは一年間のプロジェクトの仕事がある、一年で仕事が終わっちゃうわけでありませから、そこでエンジニアを雇うとすれば有期雇用、これはいいわけでありませ。そうではなくて、そういう、業務が一時的じゃない限りにおいては無期雇用を原則にする。

そんなことを先生言くと、企業側として困るのではないか。パートは、例えば仕事を限定して雇用するとか、事業所を限定して雇用するんだから、ある事業所を閉めるときに、正社員と同じように転勤させるんですかと、こういうふうになるわけでありませ。私は、そこについてこう考えています。

雇用保障の在り方についても、従来の正社員の場合、会社が負うべき雇用保障上の義務と。それはどういうことかといいますと、正社員の場合の典型例は、事業所や職種を限定せず採用し、会社が強い人事権を持っている、その代わり、どこかの事業所を閉めるといっても、会社としては転勤させてどこかほかの事業所に仕事を探してください、こういう話であります。ところが、パートタイマーの場合は、事業所なり職種を限定して雇用しているわけでありませから、私は、事業所なり職種を限定して雇用契約を結んだ場合、無期雇用で、そうしたとき、その事業所を閉める場合、パートを解雇することは合理的である、そういうルールにすれば、わざわざ有期雇用で契約更新する必要はないだろうというふうに思います。

もちろん、一部にはできるだけパートを解雇したいから有期契約でやっている事業主もいますけれども、そうじゃない事業主が実は多いわけでありませ。実際上そのパートにいてほしいわけでありませ。有能なパートさんがいるから、二年、三年勤めていただいているわけでありませ。でも、なぜ有期契約で更新しているのかといえば、その中間的な雇用保障の仕組みがないわけでありませ。一度社員にしてしまうと、もしその事業所を閉める、正社員と同じような雇用保障をしなきゃいけないのかというと、これは会社としてはとてもできない。パートさんとしても、転勤してまでその会社で働きたいと思っているわけではない。

ですから、私は雇用保障の多元化というふうに言っていますけれども、いろんな、もう少しその中間的な雇用保障の段階を作ることによって、私はこのパートの有期雇用契約の更新の問題は解決できるのではないか。そのためには、新しく雇用契約法制を整備するということが大事なのではないかというふうに思います。これが二つ目です。

三つ目。雇用保険の問題ですが、私も雇用保険の期間を長くするということについては反対です。ただし、その代わり、雇用保険と能力開発の仕組みをうまくリンクさせる。現状はそういう仕組みがあるわけでありませけれども、うまくつながっていません。職業安定所で失業者が来て仕事を探してもなかなか仕事がない。例えば、ある日にちを超えたら、その人にどのような教育訓練機会を提供したらいいのかということをやちゃんとカウンセリングして、能力訓練機会の

方につなげるということが大事なんですけれども、その接合の部分がうまくいっていないんですね。

私は今の給付日数のままでいいと思います。しかし、やらなきゃいけないことがあると思います。教育訓練とのうまくつなぎのところです。そこについては、きちっとその人の今までの能力、希望というものを見ながら、どういう能力訓練機会を提供すれば就業につながるのか、そのカウンセリングをちゃんとやれるような人材を輩出するということが大事なのではないかというふうに考えております。

○参考人（永瀬伸子君） パートの社会保険と税制についてでございますけれども、私は女性と年金検討会の委員でもありまして、そこでは六十五万円からの加入というのが一つの案として話し合われました。その後もいろいろ考えてみたんですけども、この基準は、下限は低ければ低いほど、最初にお金を払うときのそのジャンプが小さくなるわけですね。つまり、下限が高くなれば高くなるほど、その例えば一〇%、百万の一〇%ですと十万円ですし、六十五万の一〇%だったら六万五千円と、三十五万の一〇%だったら三万五千円ですから、下限を低くすればするほど、最初に払うそのジャンプが小さくなるので払いやすくなるんですね。そうですね、あるとき突然十万円課されるよりは、三万円ぐらいから課されていた方が楽なわけですね。なので、本当は基本的には下げた方がより良いのではないかというふうに私は思っています。

そして今、日本は一号、二号、三号というふうに分かれていまして、一号は定額、所得にかかわらず定額、しかも、所得がなくてもあったものと推定するところから始まります。失業者であっても、学生であってもあるものと推定して、そして一万三千三百円課されるところから始まるのが今一号の制度です。そういうこともあって、多分未納者が大変増えているんだろうというふうに思います。

今、どうして定額かという、自営業を想定していたので定額であったと。つまり、所得の捕捉が低くて幾らあるかよく分からないというのから定額であったと。しかも、雇用者と違って引退時期も遅いし、かなり違う行動をしているというので雇用者と別にしてきたというのが一号を別にしてきた理由だと思いますが、今、一号の半数以上は非正規社員、非正規の男性や女性や、それから既婚女性などがかなりの割合を占めるようになってしまいました。その意味では私は、収入が明らかな雇われている人については、事業主負担が付いて、かつ定額ではなくて、所得に比例する定率で課されるべきなのではないかというふうに思います。

そうしますと、今度もう一つ別の問題が出てきまして、被用者年金に入りますと、今は基礎年金権と報酬比例部分が保障されることとなります、一年当たり部分ですけども。それは払ったよりもかなり多くを保障されてしまうということになってしまいますので、そこを、最初下限を低くするのであれば、例えばほかの国であるような例としては、非常に下限が低い人については、一年分の権利ではなくて何分の一の権利にするというような、権利を少し小さくするというようなやり方があるわけですけども、そういうのを何か入れて、なるべく低いところから定率で事業主負担付きで課されるのが被用者についてはより良いのではないかというふうに考えます。

特に、それは女性の問題だけではなくて、今からほんの十年前には新卒者の九五%は正社員で雇われていましたので、正社員をカバーする制度であればほぼ働く人はカバーできたのです。それが今は新卒者の八〇%しか正社員にはなっておらず、二〇%は非正社員で労働市場に出たり入ったりしています。ですので、社会保険の仕組みを非正社員を含めたものに大きく転換する必要というのは非常に長期的に見ても高いというふうに考えます。そして、そのためにはかなり大きな制度の組替えが必要になるだろうということです。

次に、妻の考慮ですけども、妻を特別に扱うべきかどうかという点ですが、私は基本的には妻も夫も特に、夫も妻も両方とも家庭を持つ者としての権利を付与すべきであって、一方だけに対して扶養される者という特別のスタンスを取る必要は、国として取る必要はないのではないかと思います。

ただし、子供がいる場合には、子供というのはやはり時間を非常に必要としますので、妻への配慮というのは子供をケアすることに対する配慮という形で変えるべきなのではないかというふうに私は考えております。特別、妻の扶養控除や扶養特別控除等もこれは基本的にはなくして、そしてその代わりに、男女を含めた雇用者は家庭の、家庭責任も取るということを前提にその権利を付与する。そして、特に子供がいる世帯に関しては、子供がいることで無業になる選択はもちろん可能にする。つまり、子供がいても働き続けなくちゃいけないような制度ではなくて、子供がいた場合には、保育園に入れることも自分自身がケアすることもどれも認めると。そして、自分自身でケアした場合も年金権は付与すべきというふうに私は考えております。

○辻泰弘君 済みません。そうすると、第三号の被保険者の、今の専業主婦の場合の三号の制度はどう、幾つか、研究会でも六ぐらいありましたですね。そのことについて何か。

○参考人（永瀬伸子君） 私はあの中のどの案という明確な案ではなくて、私自身の案は、お配りしました資料の中の「妻」の考慮から「子どもケア」の考慮へ」というのなんですけれども、それはどういうのかというと、これはあの研究会が終わった後に更にもう少し考えてみたんですけども、三号をなくすということに対する根強い反対というのはやはりあったんですね。なので、三号をすぐさまなくすのは難しいのかなと。

そうすると、三号で得られる権利というのを半分ぐらいに減らして、そして代わりに非正社員であれば報酬比例部分も付けるような年金制度にする、つまり定率部分を付けるような制度にすると。そうすると、今は三号にとどまる方が得ぐらいの制度になっているんですね。もちろん、厚生年金に入れば二号になって定率部分が上に乗るんですけども、定額部分は三号で保障されてしまっているので、新たにパートに出ても余りメリットが実はない、実はないんですよ。本当のことを言うと、計算をすると余りないんですね。報酬比例部分は増えますけれども、保険料を払いますので、余り、相殺されちゃって余りないんですね。ですから、三号の権利を下げ、そしてパートに出て保険料を払えばそれなりに年金が増えるというふうに変える必要があるのではないかと。

それから、子育て時期というのに関しては、むしろ今よりもっと年金権の拡充をしてもいいのではないかと。例えば、今のモデル年金というのは男性四十年加入を基本としているんですけども、現状で、子供がいる女性ですと、大体二十年ぐらいが今の日本の現状なんですね。長くて二十年ぐらいの就業期間というのは今の日本の現状でして、そして子供を持つと大体八割は辞めているというのが今の日本の都会の現状なんですね。

ですから、そういうところを考えますと、やはり子供というのはかなり重点的に考える必要があるのではないかと。ただ、妻だから、妻であれば一生涯扶養されるのを当然とするような制度というのは私は極めて時代には合わないのではないかとというふうに思います。

○参考人（柏渕忠君） 先生の御質問、ちょっと繰り返させていただきます。

赤ペン先生のこと、それからもう一つがカフェテリアプランのこと、それから三点目がスーパーフレックス、このコアタイムに関してだと思えます。よろしいですか。

○辻泰弘君 はい。

○参考人（柏渕忠君） 一点目ですが、赤ペン先生、内職みたいなものだというちょっと表現しましたけれども、ちょっと赤ペン先生に怒られちゃうかもしれませんが、内職という表現もなかなか難しい。契約形態はいわゆる業務委託契約に近いです。ですから、請負型といいますか、そういう形でございます。

報酬体系は、ちょっとこういうところで余り述べるのも適切じゃないと思いますので、グループリーダーですね、グループリーダーとそれから実際の赤ペン先生との関係性なんですけれども、

グループリーダーも実際に添削といいますか、赤ペン先生です。これはどういう報酬体系になっているかといいますと、手当とそれから出来高払。ですから、一枚幾らという形でございます。そういう形です。それから、グループリーダーに関しては手当部分が厚くなっているということでございます。

ただ、こういう報酬体系だけでグループリーダーをやるかといいますと、やはり決してそうではなくて、非常にこれは特徴的だと思うんですけども、グループリーダー勉強会みたいなものを月に一回、実際、スーパーバイザーの社員等集まってやっているわけでございます。そこで、実際の質を、どうやって添削の質を上げるとかいうことに積極的に参加すると。十何人から二十人ぐらいの実際の赤ペンスタッフを抱えているんな、例えば一緒に買い物に行ったりとか、そういう言わば場としてのコミュニティーみたいなものもリードしていくみたいなことになっていきます。

ですから、決して報酬がいいからリーダーをやるというだけでは決してないと私は思います。ざっと、そういうふうな報酬体系になってございます。

それから、二点目のカフェテリアプラン、これは現金給付でございます。翌年繰越しが可能なものでございます。

それから、最後のスーパーフレックスのコアタイムなしで大丈夫かという点でございますけれども、非常にずばりとポイントをつかれてしまいましたけれども、これ、実は、やはり職種によって非常に難しゅうございます。実際にこれを活用しているのは、編集ですとか出版、非常に周りの、何といいますか、外部の依頼先に非常に影響を受けるといいますか、夜遅くなるとか非常に不規則な部分、こういうときにはやっぱり活用しないといけないといえますか、そういう部分で、今はほとんど現実的にはスーパーフレックスという形ではほかの部分を使っていない雇用でございます。

ちょっと三ページの資料の右の一番下のところに書きましたように、平成十四年は朝会実施等で規律重視の方へなんて、ちょっと内輪事を書いてございますけれども、やはりどうしても規律が守れないというか、そういう声も大分上がってきておまして、ちょっとここはひとつぴしっと締めるような就業形式にしようじゃないかということで、ただ、じゃ制度をやめようというものなかなか今現時点ではちょっと踏み込めなかったもので、実態、就業形態の方でもうちょっと規律のあるというふうなことにしているのは事実でございます。

以上でございます。

○辻泰弘君 ありがとうございます。