

162-参-経済・産業・雇用に関する…5号 平成17年04月06日

※多様化する雇用への対応について参考人からの意見聴取

○理事（辻泰弘君） ありがとうございます。

次に、瀧上貞雄君。

○瀧上貞雄君 社民党の瀧上でございます。参考人の方、大変御苦労さんでございました。

今、私は、非正規の社員がだんだんだんだん増えているという一つの側面というのは、やはり全体的な労務費、賃金の抑制に一面あるのではないかと、したがって、非常に雇用形態を不安定化させるということは同時に賃金の抑制につながっている、その一定の役割というのはもう、今の労働力全体から見ての非正規社員の数から見て役割は終わったのかなというような認識を持っておる一人でございます。

そこで、大竹先生にお伺いをいたしますが、政策対応のところでの、解雇規制の多様化というふうなうたわれておりますけれども、もう少し、中間的なお話がちょっとあったようでございますが、もう少し理解を深めるために、先生のお考え方もちょっと御説明いただければと、このように思っているところです。

どういうことを考えられておるのかと、もう少し解雇しやすくしたいというふうに考えているのかどうか。その解雇をしやすくしたいというところは、会社の中で占める技術者だとか、例えば上層の管理者だとかは別にして、一般社員のところなのかどうかということをお聞きしたいと思います。

それから、篠原参考人の方には、契約期間というのを資料のページの八ページで見ますと、一年未満が圧倒的に多いというふうに数字上表れていますが、これは雇用する側が求めているのか、それとも、雇用される側がそういうふうに期間の長いやつは駄目だと、短いのがいいと。多くは、三か月未満というのが一番多いところなんですけど、概して一年ぐらいの契約期間ということになってはいますが、ここのところはどのように考えればいいのか。

それから、山田参考人の方には、(2)の「求められる対応」のところの④のところですね、ちょっともう少し詳しく御説明いただければと思っています。

以上でございます。

○理事（辻泰弘君） それでは、まず大竹参考人、お願いいたします。

○参考人（大竹文雄君） まず、最初におっしゃったことを答えさせていただきたいと思っております。

非正規社員の一つの役割は賃金抑制であったと、ですから、それはもう十分賃金も下が

ったから役割は終わったのではないかということだったと思いますけれども、ある程度御指摘のとおりだと思います。

ただ、どうしてそういうことが起こったかということをお話ししたいと思うんですね。

九〇年代は不況で、平成不況長かったわけですが、デフレだったわけです。デフレにもかかわらず、実は正社員の賃下げというのはなかなか起こらなかったんですね。起こり出したのが九八年ぐらいからボーナスが大幅に低下したりして起こったんですが、それでも、正社員の人件費が下がり出す、かなり下がったというのは時間が掛かったわけですね。

そうすると、その正社員側の人件費下げられない分どうしたかということ、新規採用を抑制して全部パートにするということが起こってきた。そうやって人件費を下げたということがあります。しかし、だんだんデフレの世界にも慣れてきて、いろんな企業が賃下げもできるような、就業規則変えたり賃金規定変えたりしているわけですね。成果主義の導入もその一つだと思いますが。それで少し正社員の賃金の変更というのが可能になってきて、だんだんその部分の必要性は低下したんだろうと思います。ただ、トレンド的にどうかということは、技術革新で正社員でなくても働けるとか、あるいは正社員以外の働き方希望する人も多いという下でどうなるかというのはよく分かりません。

御質問の中心点である中間的な雇用形態を増やしたらどうかということについてお答えしたいと思いますが、例えば、私が提案していますのは、三年でも五年でもいいんですけども、五年契約あるいは三年契約というその雇用契約を結ぶと。そのときに、今ある雇用契約の結び方は二つしかないんですね。期限、有期の雇用契約、三年間という場合は、三年間労働者も辞めることはできないし、企業も辞めさすことはできないという雇用契約。もう一つは正社員の契約ですね、期限のない雇用契約という形ですね。

ところが、もう一つ私が提案しているのは、三年間は、労働者はいつ辞めてもいいんだけれども、企業は三年間は辞めさせないという縛りを掛ける。ところが、その有期の雇用契約と違って、それは何回更新しても、更新するかしないかというのを自由にすると。だから、企業の方は一方だけ損するわけですね。労働者の方は辞められるという自由が残りますから、有期の雇用契約よりは緩いわけです。でも、その分、企業にとって今度は得になる部分というのは、それがどれだけ更新しても、三年契約を続ける、続けても構わないと。今は、例えば五年契約を二回やっちゃうと、ほとんどもう解雇できない形に判例法上なっていますから。そういった雇用契約だと、今の非正規の人よりはずっと雇用が保障される、しかし正社員よりは雇用の安定はないという中間的な雇用契約ができるのではないかというふうに思っています。

○理事（辻泰弘君） ありがとうございます。

それでは、篠原参考人、お願いいたします。

○参考人（篠原欣子君） 派遣期間が三か月という短いことの御質問ですけれども、これは派遣で働く方のいろいろな事情、例えば子育てとの両立であるとか、家事との両立であるとか、そういう理由のある人が非常に多いのと、それが一つと。

〔理事辻泰弘君退席、会長着席〕

それからもう一つは、即戦力ということで、こういう会社へあしたから行っていただけますかとか、来週からとか、非常に短い期間。ですから、行く人もどういう会社であるのか、どういう仕事なのかというのはあらかじめ聞いて、話して行きますけれども、どういうところかよく分からないので、取りあえず三か月で、お互いに、企業さんもそういう感じだろうと思うんですけども、お互いに良かったらそれ延長するという、そういうことが非常に多いです。それで、三か月で取りあえず行きますけれども延長延長というのが非常にあります。それが大きな理由じゃないかと思います。

よろしいでしょうか。