

(2017年2月21日講演)

8. 「安定した雇用と賃金はもう戻ってこないのか？」論点整理

日本経済調査協議会 専務理事 杉浦哲郎

それでは少しお時間をいただいて、今後の議論のたたき台として材料をお示しして論点を整理し、この後の議論につなげていただくための話をしたい。

お手元に資料がたくさんある。A3の大きな紙は今日のご報告の内容で、今までの議論をまとめて整理したものである。そしてそれに関わる図表がA4の縦で何枚かある。私のほうでまとめたのはA4の横の紙で、ポイントが4つある。1つは、皆さんにはお読みいただいていると思うが山田久さんの本と鶴光太郎さんの本を材料にして、いわゆる「定説化した議論」とはどんなものかというのを簡単にまとめたものである。

2番目は、ちょうど「働き方改革」の議論が働き方改革実現会議で進んでいるので、どういふ議論がされているのかについて、そこに出席していた委員の発表等も踏まえて若干説明させていただく。

3番目は、これまで当委員会でどういふ議論がなされてきたかをもう一回全体感をオーバービューするという意味で、私のほうで議事録あるいはお配りいただいた資料を見て要点をまとめた。これについては私の理解不足と能力不足と下手なまとめ方によってひょっとしたら皆様方のご意見をゆがめているかもしれないので、その場でご指摘いただければと思う。

4番目に、それを踏まえて今後どういふ論点があるのかを、以前、委員の皆様にお出しいただいた論点にプラスして私が勝手に付け加えて、最新のファクト・ファインディングあるいは政策の動きからこんな論点があってもいいのではないかということをもとめさせていただいた。大体こういう内容である。

それではA3の大きな紙をご覧くださいながら、中身を進めさせていただきたい。まず「定説化した議論」ということで、山田久さんの本と鶴光太郎さんの本の中身を簡単にまとめた。まず山田さんの本によると、日本の低い流動性を特徴とする労働市場がいろいろな問題を引き起こしている。遅い雇用調整と速い賃金調整が日本の特徴で、それが非正規雇用の拡大をもたらし、賃金の下落を引き起こしている。そういった低い流動性が迅速な産業調整と事業再編を阻害して、生産性の停滞と経済成長率の低下をもたらしているということで、日本の労働市場を変えないといけない。

では、どのようにするかということで、2つ目にあるように日本とヨーロッパのハイブリッドモデルがいいだろうと。ヨーロッパのモデルは職務が限定されていて賃金も高い。日本型の雇用モデルに一定の合理性があることは事実だけれども、同じ職種・職務間での転職をやりやすくして職業教育システムを充実させれば、日欧のいいところ取りのハイブリッ

ドモデルができるだろうと言っている。

経済活性化をもたらすのはいわゆる **cost-push** 型の雇用流動化ではなくて **demand-pull** 型の雇用流動化であり、それを可能にするのがジョブ型正社員であり、解雇規制の緩和であり、人材教育の充実、再就職支援だというロジックで議論を展開している。

その次は鶴光太郎さんの『人材覚醒経済』という本についてである。多様な働き方改革はなぜ必要かということで、人口が減少している中で労働力の量的確保と質的向上が必要である。また、女性や高齢者の労働参加を拡大するために、ライフサイクルに合わせた働き方選択肢を提供することが必要である。3つ目として、低生産性部門から高生産性部門への労働移動、労働力の再分配を促すことで生産性を上昇させる。

そういうことを踏まえた上で、日本の労働市場の問題の根源は無限定正社員システムというものが環境変化に適合しなくなっているからだとしている。無限定正社員システムの特徴はそこに書いてあるように閉鎖的メンバーシップ、企業別組合、職能給といったことである。どういう弊害をもたらしているのかというと、相澤さんと共通するが、非正規が増えてワークライフバランスを混乱させ、パワハラ、過労死、ブラック企業、難しい転職等々が書いてある。

それを受けてジョブ型正社員中心システムへの転換が望ましいということで、それによって今の弊害が是正される。後でも出てくるようにオランダ型の雇用形態間の相互転換がオランダではうまくいっているので、同じようなシステムが必要であろうということだ。これは一番最後に出てくるように事実の認識にやや偏りがあるのではないかという気がしている、それはまた後で触れる。

そして、ジョブ型正社員を中心とするシステムを作って無限定正社員の従来型のシステムとの補完を図ることによって、若者の雇用も確保できるし、また賃金カーブもフラット化できるし、さらに定年して継続雇用になった時の大幅賃金カットを回避できるだろうということで、無限定正社員システム、ジョブ型正社員をここで強調している。最近の世の中の議論も大体これに沿って形づくられているように思うし、次のページの政府の「働き方改革」の議論もそういったコンセプトを中心に進んでいるような気がしている。

そこで2ページ目の政府の働き方改革実現会議についてであるが、最初に安倍総理から9つの論点の提示があった。同一労働同一賃金などの非正規雇用の処遇改善。賃金引き上げと労働生産性の向上。長時間労働の是正。雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育。柔軟な働き方、これはテレワークや副業・兼業を意味している。働き方に中立的な社会保障制度・税制。高齢者の就業促進。病気の治療、子育て・介護と仕事の両立。外国人材の受け入れについてである。

まず同一労働同一賃金というのが議論されて、先般、ガイドラインが出たところである。その中で当委員会の議論につながると思っていることだが、イトーヨーカ堂とりそなの方が、日本的な同一労働同一賃金として多様な社員に対する報酬について似たような提示をしている。そのポイントは、基本給の趣旨・性格が実はいろいろな働き方によってさまざ

まあ、現実的には職務給部分と職能給部分と機動性部分とが組み合わさって日本の給与は形づくられているので、自分たちもそうしているということだ。ヨーロッパは職務給 1 本であると言われているのに比べると、現実には自分たちの給与体系は非常に多様であると言っている。

具体的には図表資料の 9 ページが一番分かりやすいと思うが、これはイトーヨーカ堂の例である。職責と職能と社員群に分かれていて、職責はイトーヨーカ堂の呼称ではゾーンマネージャー、ストアマネージャー、副店長、部門マネージャー、担当と分かれている。社員群は非限定社員、地域限定社員、通勤型社員、パート社員に分かれている。職能資格は非限定社員については主事、副主事、リーダー、担当に、地域限定社員についてはシニア、レギュラー、ジュニア、担当に細かく分かれている。

そして職責の部分については、職責が同じであればその職責の手当は同額である。社員群については、転勤の範囲や地域、シフト勤務ができるかどうかによって格差が反映される。職能資格については、職能発揮度の格差を反映して賃金が異なってくる。こういう賃金体系あるいは評価体系を作って、パートやシニア社員、地域限定社員等を多様に処遇しているということで、イトーヨーカ堂の例が詳しく説明されていた。

りそなも呼び方は違うが基本的には同じような区分をしている。そして 7 ページの図にあるように勤続年数が増えていくと少しずつ給与が上がっていくこと、あるいは雇用形態の中で登用が行われていることなど、これらも同じような体系をとっているということであった。

いわゆる世間の定説では職務給 1 本でジョブ型正社員というものが成り立つような議論がされているように見受けられたけれども、イトーヨーカ堂やりそなのケースで見るとかなりきめ細やかな対応がされているという印象を持った。

その後同一労働同一賃金のガイドラインが出て、同一労働同一賃金の議論は大体終わったようだ。

その次に長時間労働の問題が今取り上げられているところである。働き方改革実現会議ではまだそれほど議論が積み上がってはいないようだが、それと関連を持たせて連携するようなかたちで厚生労働省で「仕事と生活の調和のための時間外労働規制に関する検討会」ができて、ここで議論が行われている。

そこでの議論を簡単に要約すると、長時間労働の課題としては管理職を含めた職場のマネジメントの巧拙によって影響を受ける部分もあるし、労働者側の意識でサービス精神を発揮してサービス残業をしたり、あるいは同じ社員間の競争を生き抜くために長時間労働をしたりという労働側の問題もある。さらに顧客の問題として、当日配送や 24 時間営業といった過剰なサービスの要求を受けて長時間労働になっている部分もあり、いろいろな要素がある。

長時間労働については全部が悪いというわけではなく、それなりの合理性があるという議論もそこでは行われている。後で出てくるように、例えば再来月のこの委員会でお話し

いただく黒田さんなどは、日本的な雇用システムの下で長時間労働は雇用調整のバッファーになっているのではないかという議論をしている。普段は少ない head count（労働者）で長時間労働をし、不況になって仕事が減ったときには労働時間を減らして調整することで、日本的な雇用慣行の下ではバッファーとしての合理性があるということだ。また、いわゆる無限定正社員の雇用を維持するために長時間労働を結果的に強いているということはないかという議論もされているようだ。

そして今は労働時間規制の議論として、上限を 100 時間あるいは 60 時間、80 時間にするかについて政府とそれこそ逢見さんの所でいろいろな議論がなされていると新聞では報じられているし、インターバル規制を入れる・入れないという議論にもなっているようである。

もう一つ、これはその後の展開があまり見えていないけれども、政府の「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」というものがある。その報告書はどちらかというやや法律論的なもので、例えばジョブ型正社員を解雇するときには今は解雇の制約や判例に基づく条件があつて、それが適用できるのかできないのかを事細かに議論しているものだ。その後はあまり議論がなされていないような印象がある。これが現時点での政府の議論の概要である。

それ以下は、この委員会で委員の皆様方からお話があつた点を私なりに要約したものである。これは事細かに繰り返す必要はないと思うので、ポイントだけお話しさせていただく。

最初は西村委員から、流動化された労働市場（例えばジョブ型正社員）を支えるのはどのような賃金システムなのかという問題意識でお話があつたと理解している。成果主義以前と以後で昇給や評価が違ってきているのではないかということと、ヨーロッパでは職務給だという理解は本当に正しいのかということについて、全てが厳格に決められているわけではなく、産业内同一賃金とは限らず、フランスでは上司の裁量が大きく年齢加給部分もあるという議論がなされた。

次に奥西委員から、同一労働同一賃金だけが正規・非正規間の処遇格差を是正するわけではないという問題意識で、フランスと日本の比較がなされた。日本・フランスともに雇用形態間の格差は存在するけれども、フランスの賃金格差と能力開発機会格差は日本よりも小さくて、その背景には最低賃金が高いこと、あるいは企業の教育訓練支出に対する規定があることというご指摘であつた。

一方で労働市場に及ぼすゆがみも小さくないということで、低賃金有期雇用の固定化や賃金カーブのフラット化、あるいは最低賃金が高いことによって低付加価値労働集約的な雇用がなくなってしまうといったご指摘があつた。

また、内部労働市場における賃金の決定要因で最も大きいのは職務経験やキャリアによって形成される職務能力であつて、同一労働同一賃金は格差の拡大と固定化、いわゆる職

務分離の問題を引き起こす可能性がある。また、望ましいのは正規・非正規間の能力開発機会の縮小で、その結果として賃金格差が縮小するというご指摘であった。

もう一つ、生産性と賃金の関係にも触れておられた。トヨタの高生産性を支えているのは、質に比べて安過ぎる製品・サービスを提供する運送業者・下請け業者がいるからではないか。低賃金層に対する賃金規制の強化は、雇用機会の減少や財・サービスの価格上昇に伴う最終需要者の不利益をもたらす可能性がある。したがって非正規の賃金を引き上げれば全てがうまくいくという単純な問題ではないというご指摘がなされたと理解している。

脇坂委員からは、正規・非正規の雇用区分はなぜあるのか、非正規社員はどうして存在するのかという問題意識でお話があった。これまでの議論では、正社員を解雇するコストが高いから非正規を増やしたので、解雇しやすくすれば非正規は減るというものであったが、実際には解雇規制の強さは先進国の中くらいに位置している。雇用調整のバッファーや人件費の削減、人材選抜のプールなど、いろいろな理由で雇用区分というものが存在していると言われている。

しかしこの雇用区分の理由がはっきりしないと非正規から正規への転換条件も見えてこないのではないかとということで、非正規が仕事の現場で果たしている役割や機能についてのお話があった。契約更新型有期雇用者というのは、仕事があるから雇うけれども仕事がなくなったら辞めてほしいので正規にしない、65歳まで雇うわけではないという雇用形態で、ジョブ型とは異なって異動は少ないが業務を限定せず、教育研修も行うというものである。このような契約更新型有期雇用者が増えてきていて、非正規の在り方というものもさまざまである。

その上で、非正規をなくすために同一労働同一賃金を実現するという議論は少し違うのではないかとということであった。日本のホワイトカラー賃金は **pay for job grade** であって、職務給にしなくても雇用転換はできる。また、日本の賃金には付加価値向上分やマニュアルに書かれていないスキルが含まれていて、同一労働同一賃金ではそういったいわゆる「含意」に織り込まれた価値というものを捨象してしまうおそれもあるという議論であった。

続いて逢見委員から、多様な雇用形態と人事管理についてお話があった。最初に非正規社員の組織化の必要性について、その次に非正規社員の正規化についてであった。非正規社員の正規化に関しては、政府が同一労働同一賃金に力を入れているためにこの議論は進んでいない。ただ、法制度の整備自体は進んでいて、労使の現場では着実に非正規の正規への転換は進んでおり、人手不足がそれを後押ししているということであった。

望ましい同一労働同一賃金の条件として、賃金だけではなくてベネフィットも含めたいいわゆる均等待遇を求めること、そして職務給化した上での同一労働同一賃金を求めているわけではなくて、日本の賃金体系の良さも残していくべきことである。処遇差の合理性の判断基準と具体的対応の3類型として、そこに書いてあるようなご指摘があった。

そしてパートを含めた昇給制度の構築が求められるということで、ライフ、ロフト、ダスキンのケースで正規化に至る人事体系には2つのパターンがあるというお話があった。

続いて三谷委員から、非正規雇用を「罨」にしてはいけないという問題意識でお話があった。非正規雇用を国際比較をすると、日本は長期の有期雇用者が多く、若年の有期雇用者が少なく、また、日本の非正規雇用者のスキルは相対的に高いという指摘があった。MITの Autor らが言った話を受けてだと思うが、世界的なトレンドとしてタスクによる就業者の増減という中で、高スキル正社員が増える一方で中スキル正社員が減り、同時に低スキル非正社員が増加していて、よく言われる **job polarization** の動きが進んでいるということだ。

そういう中で有期雇用は「踏み石」か「罨」かということを考えてみると、若者を中心に、最初に有期で職に就いてそこから正規にステップアップするという「踏み石」論が妥当するケースも少なくない。ただ、早い時期に無期雇用に就けないと非正規の「罨」に陥る可能性は高い。特に日本では最初の仕事が非正規だとその影響は長く残ってしまうが、その背景には、新卒一括採用から落ちこぼれて非正規を経験したという烙印を押されてしまうと正規になりづらいということもあるし、これは企業の側から見ても非常によくあることだ。また、非正規では企業内の訓練が不足して結果的にスキルが不足するために、なかなかその罨から抜け出すことができないということが指摘された。

そういった市場分断を緩和する政策として非正規雇用を保護強化すると、非正規雇用のコストを逆に高めてしまう。そして正規雇用の解雇規制が厳しい国での規制緩和は正規雇用を増やして非正規雇用を減らす効果はあるけれども、それを円滑に行うためには再就職支援強化といった失業保険改革が不可欠であることが示された。

そして次に石田委員から、「仕事論なき報酬論はない」ということで仕事論の考察が足りないのではないかというご指摘があった。どんな仕事をどれだけの分量でどのレベルで何時間かけてやるかという、企業レベル・個人レベルでの労働の質・量の決定に関わるガバナンスというものがもっと考えられなければいけない。具体的には PDCA の構造についてお話があり、この PDCA の計画と実践をつなぐプロセスは非常に深く、その中にマネージャーとワーカーの間のガバナンスという組織論があって、それが正規・非正規の最適な比率を決めているのではないか。そういった組織論がないと、なかなか正規・非正規の議論はうまくできないのではないかというお話だったと思う。

一つ飛んで、「仕事論なき報酬論はない」ということで、正規・非正規はキャリアコースが違うのだから給料も違って当然だという議論は **tautology** であって、そもそもキャリアの選択肢を示して選択させているわけではないので、それは低賃金を正当化するためのロジックだと言われても仕方がないのではないか。あるいは仕事論から考えれば、PDCA に深く関わっているのであれば正規も非正規も同じ賃金を払うべきという議論になるだろう。あるいはヨーロッパのように「あなたの仕事はこれで、目標はない」ということであれば異なる処遇体系が容認されるけれども、日本の仕事の質からはそれとは違うだろうというお話であった。

最後に佐藤委員から、ジョブ型正社員は万能薬ではないというお話があった。大企業に

おける人事制度の前提は大卒ホワイトカラーのいわゆる会社主導型のキャリア管理であって、新卒採用から OJT、異動・転勤、昇給・昇格といったことが特徴になっている。そういう中で従来の人材像には当てはまらない社員が増えてきている。具体的には育児・介護休業によってキャリアが中断するとか、復帰後に短時間勤務をするとか、転勤・残業ができない社員が増えているとか、あるいは中途・外国人の採用が増えているといったことで、従来の前提が変わってきている。

そういう中で働き方改革の取り組みは進んでいるけれども、人事制度改革は今なお会社主導型のキャリア管理であって人事制度の改革は遅れている。つまり途中で抜けることを前提としない評価制度になっていて、その一つの現れが異動や転勤の問題なのではないかというお話であった。

そういう中でジョブ型正社員のようにいわゆる社員主導型のキャリア管理に移るとしたときに、果たして社員が自分のキャリアの自己管理をスムーズに行うことができるのだろうかといった問題が出てくるので、当面はキャリア段階に応じた人事権の見直しが現実的で、一気に移るよりもいろいろな段階を踏んだほうがよかろうというご指摘であった。

そして社員主導型のキャリア管理が浸透した時にどういう問題が出てくるかという、非正規社員がむしろ増えてしまう可能性はないだろうか。あるいは企業のグローバル事業展開への制約はないだろうか。これについては脇坂委員から、トヨタを蹴って愛知県庁や名古屋市役所に就職する学生がたくさんいるというお話もあった。また、企業のフレキシビリティやキャパシティが低下するおそれがないだろうかというお話もあった。

それを受けて、4番目として今後の論点についてである。まず最初に各委員からそれぞれの問題意識を書いていただき、これはそれをそのままペタンと貼り付けたものである。

佐藤委員からの問題意識は、人事権の所在の見直しが非常に重要であること。脇坂委員からは、非正社員から正社員への転換の中で技能をどこまで育成することが必要なのかということと、また、人材育成に関しては OJT についてもっと深く考える必要があるということ。その次のページで三谷委員からは、もっと国際比較をする必要があること。西村委員からは、ケーススタディーでマクロ・ミクロの賃金の配分や、あるいは正社員・非正社員の仕事の配分のメカニズムをもっと議論する必要があること。奥西委員からは、ヨーロッパの経済システムを参考にしながら、雇用形態や賃金の在り方について考える必要があって、今の同一労働同一賃金は少し怪しい議論なのでもっと検証する必要があること。以上の問題意識が出された。

その次に、これは私が勝手に書いたものなので的外れかもしれないが、私の印象として、最初に申し上げた定説というものがどうも最初に結論ありきの議論であってドラマティックになっているので、もっと事実をよく見ないと結果的に誤った政策が行われるリスクがあるのではないかと思っている。それであえてファクト・ファインディングから導かれる論点を書いておいた。全くピントがずれているかもしれないが、見ていただきたい。

最初の山田さんの本も鶴さんの本も、「硬直的な労働市場が産業・事業構造の転換を遅ら

せて生産性・経済成長を停滞させていると同時に、非正規雇用の増大を招いている」ということがベースにある。山田さんの本の中で彼が指摘していた雇用流動化による雇用拡大効果については、樋口さんの分析では少なくとも同一企業においては確認できていない。あるいは、解雇規制の強さが生産性を抑制する効果はあったとしても小さいとする OECD の分析も紹介されている。この辺りのエビデンス、客観的な事実の実証分析が必ずしも十分ではないという疑問点の一つあった。

さらに、例えばアメリカの最近の議論では、景気回復によって労働需要が高まって、結果として労働異動率 (job-to-job transition) が上昇しているという指摘がよく見受けられるようになってきた。そうすると因果関係が山田さんが言っていた議論とは逆なのではないかという疑問も持った。実際に山田さんの本の中でも、労働市場の流動性が低いから生産性が低い、流動性が高ければ生産性が高いという相関関係は示されているがこの因果関係は示されていないので、この話は本当なのかと私は非常に疑問に思っている。

またアメリカでの最近のペーパーでは、労働異動率は 1980 年代以降実は低下していて、2000 年代以降は特にその低下が顕著である。その背景としては、生産性に見合った賃金調整や企業の安定化 (規模の拡大や社歴の長期化)、転職をこれまで容易にしてきた社会ネットワーク (人的ネットワークなど) といったいわゆる social trust と呼ばれるものがだんだんとなくなってきたこと、そして社内教育もそれなりに充実してきたこと、人口の高齢化が挙げられていた。つまり、労働異動率が下がってきたこと的背景にはいろいろな要因が絡み合っていることを言っているのだと思う。

そうすると、日本の雇用流動性の低さはとりわけ 1990 年代後半以降に大きく下がっているのだから、それを全て制度的要因や労働市場の慣行だけに押し付けてよいのかという点を非常に疑問に思っている。

さらに、これも山田さんや鶴さんの本には雇用が流動化すればイノベーションが生まれやすくなると書かれているが、最近の NBER の分析レポートを読むと、実はアメリカにおいてはイノベーションは creative destruction (創造的破壊) ではなくて既存製品やサービスの改良によって起きていて、イノベーションの生産性への影響は改良のほうが大きいということが書かれている。もしそうだとすると長期の安定雇用がある中でイノベーションが進む可能性もあるので、流動化すればイノベーションが起きるとするのはものすごく単純過ぎる話だという気がしている。

また、私ども日経調のイノベーションに関する高橋委員会がレポートを出したが、そこでの結論としては、企業が自前主義に陥り、大学もいわゆる現実世界で基礎研究がどのようにつながっていくのかという観点を失っているという企業や大学の「引きこもり」が日本でイノベーションが停滞している一つの主因であって、それは企業のトップがリーダーシップを持って打破することができる。つまり、日本はベンチャーが少ないからとかリスクマネーがないからということばかりが言われるけれども、もっと現実的・動的にイノベーションが起きない理由を考えたほうが良いという指摘であった。やはりこれも、雇用

の流動化がないからイノベーションが生まれにくいという極めて単純化された議論はうそくさいと思わせている。

その次のページが最後になる。これは黒田さんと山本さんの『労働時間の経済分析』という本からで、読んだら非常に面白かったのでここで書かせていただいた。

いくつかポイントがあるが、全体の話としては、日本の労働時間は短くなっていて非正規比率が上がっている。正社員（特に大企業）の労働時間は2000年代以降また長くなって1980年代の水準に戻っている。なぜこのようなことが起きているのかというと、週休2日の普及や社員が減ったことによる正社員の帰宅時間の遅れによって深夜の財・サービス需要がコンビニを中心として喚起され、これが非正規の深夜就業を増やしたという波及効果を持っているのではないか。

また、日本の時間当たり生産性は非常に低く、アメリカの3分の2ぐらいである。睡眠時間を削って長時間働いているのに大した付加価値を生んでいるわけではなく、そこに問題があるのではないか。

そして海外で働いている日本人に対するインタビューでは、「日本人は効率的に非効率なことをする」ということだ。例えば社内資料を作るのに、どうでもいいようなフォントの調整をしたりして美しく作るといったような話が実際に多く、仕事の効率化や職場管理・職場環境を変えることによって長時間労働は減らせるであろう。実際にロンドンで現地の社員と働いた人たちの労働時間はかなり短くなっているということなので、これも制度的な問題ではなく働き方の問題であろうと言っている。そういった職場環境に影響されて効率性が低下した分を換算すると年休14日分に相当するのだそうで、働き方を変えればすぐに長時間労働はなくなるだろうという話であった。

先ほど出ていた「残業糊代」というのは、少ない head count で普段は長い時間働いて、不況期に労働時間を短くして労働コストを削減するというもので、そのために普段の長時間労働があるということだ。これは特に固定費が大きい企業ほど顕著であり、この残業糊代がある程度妥当だとしている。そういうことを考えると、無限定社員中心だから長時間労働で、ジョブ型正社員が増えれば長時間労働がなくなるというのはあまりにも一面的ではないかという感じがしている。

そしてもう一つ、三谷委員もおっしゃっていたように海外事情の正しい理解がまだ不足していて、都合のよい話だけを持ってきているような気もした。

例えばオランダの話がよく出るが、『ニューヨークタイムズ』もそれに触れている。今、ヨーロッパでは非正規社員で入ってから次から次へと延々と非正規の仕事をしている人が増えていると指摘されている。実際にその中でもユーロファン্ডというEUの調査機関のレポートが refer されていて私も読んでみたが、非正規から正規への転換がどのくらいの比率で起きているかの分析があった。オランダの例では非正規から正規へ転換した比率は、リーマンショック前は20%ぐらいでこれでも低いくらいであったが、リーマンショック後は5%程度にまで下がってしまった。ヨーロッパ全体で見ても28%から20%に下がってし

まった。その結果として雇用分断の固定化が進んでいて、これが今のヨーロッパの実情だということを行っている。

オランダはいわゆるパートタイマーが中心になって非常にうまく回っていると書かれている本がやたらたくさんあるが、これはたまたま水島治郎さんという最近ポピュリズムの本を書いた方が『反転する福祉国家』でオランダモデルについて絶賛していて、それで全とうまくいっているように書かれているが、どうもうそっぽいような気がしているので、ここもよく踏まえる必要があるだろう。

またスウェーデンモデルについて山田さんが絶賛していて、教育訓練が充実しているのはそのとおりだと思うが、具体的にどういう教育訓練をやっているのかは私も不勉強であまり見たことがない。日本とどう違うのかという議論もしないと、教育訓練で何とかするという精神論ではおかしいような気がする。

そしてヨーロッパの職務給の実態がそれほど厳格なものではないというのは、西村委員からご指摘があったとおりに思う。ここももっと明らかにする必要があるような気がする。

最後に、政府の「働き方改革」等を踏まえて、いわゆる政策論から導かれる論点を2つ挙げた。1つは今までの話をまとめるようなかたちになるけれども、働き方改革の進み方が性急過ぎるような気がしていて、それがむしろ雇用を不安定化させる可能性はないのだろうかという点である。これは皆様方から共通してご指摘があったところだと思うけれども、同一労働同一賃金やジョブ型正社員の拡大が雇用形態間格差の拡大・固定化をもたらす可能性があるのではないか。これは先ほどのオランダの例でもそうだと思う。また、そういう中で非正規から正規への雇用転換の話が進んでおらず人事制度も対応していないという問題で、これを置き去りにしていいのだろうか。

また、これもあまり議論を聞いていないが、退職金や企業年金を変えないで働き方改革ができるのだろうか。税制についても配偶者控除の見直しだけでいいのだろうか。そして教育システムや職業訓練をどう変えていくのか。例えばドイツではいわゆるデュアルシステムの中で徒弟制度のような **Apprenticeship** プログラムがあるし、アメリカでもドイツ型の **Apprenticeship** を入れるべきではないかという議論がある。またアメリカ型の教育システムということで、山田さんの本の中に専門職能別協会組織やプロフェッショナルスクールがあって、そこで専門知識を高めているという話があったが、私は不勉強なものでそういったことは聞いたことがなく、本当にあるのかどうか疑問である。

また、アメリカで今でもそうなのか分からないが、いわゆるグラデュエイト・プログラムによってスキルを高めてイノベーションに対応できる労働力にすべきだという議論があって、それが高い授業料とスチューデントローンを生み出して返済できない若い人が増えているという問題がある。日本でもそうなると思うが、それにどう対応していくのかという議論も足りていない気がする。

最後に一つだけ、いわゆる人手不足になっている中で、人手不足時代の雇用の在り方に

については私もイメージが湧かない。新聞記事にもあるように、転職が増えていること、保育士などで処遇が改善していること、輸送サービス・外食・介護で労働需給が逼迫して賃金が上がっていることは確かにあるようだ。一方で、ご指摘があったように **job polarization** が進んでいることも事実である。産業構造が変わっているだけでなくビジネスモデルがそもそも変わっていて、例えばアメリカではUberのような **gig economy** が広がっていて、社員ではない低賃金の人たちが非常に増えているという指摘もある。また、イノベーション（人工知能、IoT、自動化）が進んで、特に中賃金の雇用が減っている。

そういう環境の中で、これから生まれてくる雇用はいったいどのようなものなのか、今の「働き方改革」はそれに適応しているのかといった論点もあるような気がする。自動化が進み、あるいはそもそもサービス業のビジネスモデルが変わって、例えば仮に牛丼屋がなくなって全て定食屋になるということがあると、サービス業が求める労働者のスキルや賃金は変わっていくことになる。もしサービス業の生産性をもっと上げなければいけない、それとともに労働者のスキルを上げなければいけないという話になったときに、働き方改革が大量に生み出すであろうジョブ型社員のキャリア形成や給与はそれに対応できるのであろうか。そういった話も論点としてあるのではないかと思った。

以上、最後は私の勝手な付け足しであったが、こういったことを踏まえつつ今後の議論を進めていただければと思い、参考までに論点をまとめさせていただいた。私からは以上である。