

使用者の立場から

高澤 滝夫



ご紹介いただきました、日本経団連の高澤です。よろしくお願いいたします。

主催者から、二つの話をして欲しいとの要請がありました。第一は、グローバル・ジョブズ・パクト（仕事に関する世界協定）に対する、日本の使用者を含む、世界の使用者グループの見解についてです。第二は、出来上がったグローバル・ジョブズ・パクトが日本の雇用政策などに与える示唆について。すなわち、グローバル・ジョブズ・パクトを、日本の政労使がどのように受け止めるべきか、ということについてです。この二つについてお話ししたいと思います。

第一のテーマについては、さらに①グローバル・ジョブズ・パクト策定につながる議題をILO総会で取り上げるにあたっての使用者側の見解、②委員会での討議プロセスにおける使用者側の主張、③出来上がったグローバル・ジョブズ・パクトに対する使用者側の評価の三つに分けてお話ししたいと存じます。

先ほど長谷川駐日代表からご説明がありました通り、今年の3月のILO理事会において、もともと決まっていたILO総会の議題が一部変更になって、この議題が加わりました。使用者側は、雇用危機においてILOは機動的に対応すべきと考え、議題の変更提案を行い、その提案が受け入れられたことを大いに歓迎いたしました。ただしその時点では、想定されたグローバル・ジョブズ・パクトが、加盟国に対して、例えば条約の批准や、政策の立案・実行面において何らかの義務を課すようなもの、あるいは途上国に対する支援基金の設立などを考えているのであれば、必ずしも賛成できないという立場でありました。

さて、そのような経緯があってこの議題が取り上げられたわけですが、次に委員会での討議において、使用者側はどのようなことを主張したのかについて、紹介したいと思います。

第一に経済危機の捉え方についてです。これは市場全体の失敗であって、特定の部門の責任を追究すべきではないという立場をとりました。雇用危機の前に金融危機があったのであり、そうすると金融部門こそが危機の犯人であり、その責任を追究すべしという議論もあり得たわけです。しかし使用者側は、そのような後ろ向きの議論、あるいは犯人探しは止めようと主張しました。

高澤滝夫（たかざわ・たきお） 日本経済団体連合会国際協力本部主幹

1985年新日本製鐵株式会社入社、エンジニアリング事業本部総括部マネジャーを経て、2000年日本経営者団体連盟に出向（国際部課長）。2003年に日本経済団体連合会に入職。労政第二本部国際関係グループ長などを経て、2009年より現職。

第二に、経済危機後の経済体制の改革についてです。これについては、現在の経済システム、すなわちオープンな市場経済や、自由な貿易体制といった枠組みを維持した上で改革を行うべきであろう。決して、経済システムそのものの変更を求めるべきではない、というのが使用者側の見解でありました。実は、委員会の討議において、その反対の主張をする方たちも多くいました。現在の危機は、市場万能主義がもたらした危機なのであって、最も被害を受けているのは労働者や途上国である。そのような体制は根本から変更すべし、という意見です。

第三に、ILOのマンデート（与えられた権限）についてです。先ほど申しました通り、雇用危機の元をたどって行けば金融危機にたどり着きます。しかし、ILOのマンデートを越えると思われる、金融規制などに関する議論は、ILOではすべきでないという使用者側は主張しました。

第四に、保護主義の問題について。保護主義的な措置とは、例えば関税の引き上げ、特定産業に対する補助金の交付、あるいは公共事業における国産品調達義務付け等々のことです。景気対策を実施する上では、自国の雇用や産業の保護を重視するあまり、意図せざる保護主義に陥る可能性があります。1930年代の教訓を引き合いに出すまでもなく、一国による保護主義的措置は、他国による報復を招く虞れがあります。それにより保護主義の連鎖が起き、経済危機が悪化する。そのような事態は何としても避けなければならないという使用者側は主張しました。

第五に、雇用政策と他の政策の一貫性の問題についてです。雇用政策は、単独で存在するものではなく、経済政策や財政政策などと結び付きながら、有機的に存在するものだと思います。したがって使用者側は、雇用政策と他の政策との一貫性・整合性を持たせる必要があると主張しました。

第六に、雇用回復を図る上での民間企業の役割について。民間企業の役割は非常に大きなものがあり、作成文書にその旨を明記すべきであると使用者側は主張しました。

最後に第七として、作成する文書の性格についてです。文書を作成するならば、各国が政策を推進する上で参考となるもの、いろいろな政策オプションを提示するものであることが好ましい。逆に言うと、各国に一律の政策を押し付けるようなものは避けるべきであると使用者側は考えました。各国の政策推進にあたって、例えば規範的な内容であるとか、数値目標であるとか、そういったものを示すべきだという意見がありましたが、私ども使用者側はそれには反対したということです。

さて、このように少なからず意見の対立があったものの、最終的には政労使のコンセンサスをもってグローバル・ジョブズ・パクトが出来上がりました。使用者側は非常に意義深いことだと評価しており、内容についても概ね納得のいくものとなりました。

グローバル・ジョブズ・パクトの位置付けについて見てみると、各国に規範的な政策を押し付けるものではなく、使用者側が主張した通り、政策オプションを示すものとなったことから、非常にいい結果であったと思っております。

また内容についても、①経済危機の犯人探しをするのではなく、経済危機からの回復に向けた処方箋を示すという前向きな内容になっていること、②現在の開放的な市場、自由な貿易といった世界経済システムを否定するのではなく、現システムを肯定しながら、その改善を促すものになっていること、③保護主義的な措置の回避を明確に示していること、④雇用の維持・創出などの面において、民間企業部門の大きな役割を認めていること、これらについて私ども使用者は、大いに評価しております。

私のお話の後段に入ります。出来上がったグローバル・ジョブズ・パクトが、日本の雇用政策にどのような示唆を与えているのかについて考えてみたいと思います。

まず総論的なことを申します。グローバル・ジョブズ・パクトのパラグラフの6番目に、「危機後の世界は、新しいものにならなければならない」とあります。これは、危機の後には、単純に危機前の状態に戻るのではなく、何らかの社会的な進歩がなければならないという意味であると思います。そのような観点から、危機後の世界を新たに構築していくという心構えが必要だと思えます。

また、グローバル・ジョブズ・パクトは、先ほども申しました通り、参考になる政策オプションですから、グローバル・ジョブズ・パクトを参考にしながら、実際に新たな世界を構築していくのは、各国政労使の主体性に委ねられていると言って良いかと思えます。そういった心構えや主体性を持って、日本の政労使がどのように取り組んでいくのかが問われているのだと思えます。

グローバル・ジョブズ・パクトが与える示唆の各論に入ります。

第一に、雇用回復政策の緊急性についてです。グローバル・ジョブズ・パクトの中心テーマは、雇用危機からいかに早く回復するかに尽きると思えますが、最初のパラグラフに、経験則として「雇用は、通常、経済の回復後、数年を経てようやく回復する」と指摘されていることから、雇用危機からの回復には、短期集中の積極的な雇用政策が必要であると思えます。

さて、日本では、戦後最悪の水準で失業率が高止まりしております。さらに悪いことに、景気対策効果の息切れ、すなわち定額給付金や自動車減税の効果などによって将来の需要を先食いしたとの指摘もあり、2010年には景気の「二番底」が懸念されております。これに伴い、雇用情勢の一層の悪化を予想するエコノミストもおります。

これに対応するため、政府は「緊急雇用創造プログラム」を検討しているとうかがっております。その中でも、雇用を続ける企業を直接支援する雇用調整助成金は、雇用維持に大きな効果があり、この支給要件の緩和、例えば、現在は直近3カ月の売上額などが一定以上減少することを支給要件にしていますが、現行よりも小幅な減少でも適用するといった案は、有効な方策と考えられます。

一方、雇用の維持・安定は「企業の社会的責任」であり、企業としても、ワークシェアリング、例えば残業規制や配置転換・出向などを通じて、引き続き雇用を守る努力をしていかなければならないと思えます。

さらに、企業側の雇用を守る努力に関して言えば、当然とは言え、労働法令を遵守していくことが重要です。労働契約法に「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は、権利を濫用したもの」として無効と定められております。いわゆる「解雇権濫用法理」というものですが、このように解雇権が制限される場合が少なくないことを、肝に銘じなければならないと思えます。

第二に、セーフティネットの充実についてです。グローバル・ジョブズ・パクトのパラグラフの9の(2)では、「危機によって強い打撃を受けている弱い立場にある男女への支援を強化すること」として、様々な現金給付制度など、セーフティネットの整備・拡充が強調されております。

日本でも、雇用の多様化が進展しつつある労働市場に対応したかたちで、セーフティネットの強化が進められており、本年雇用保険制度が改正されましたが、適用範囲の拡大等、雇用保険の一層

の充実・強化が求められていると思います。今年の7月から3年間の暫定的なものとして運用されている「緊急人材育成・就職支援基金事業」があります。その中の「職業訓練」および「訓練期間中の生活保障」を恒久的な制度にすることが検討されているとうかがっておりますが、新たなセーフティネットの基盤構築のための有力な方策になると思います。

第三に、エンプロイアビリティ（雇用され得る能力）の開発についてです。グローバル・ジョブズ・パクトは、11パラグラフの3番目に、「特に職を失った者、あるいは職を失うリスクのある者、脆弱なグループに対して、エンプロイアビリティを改善するために、労働者の技能開発・技能向上・再訓練に投資すること」を指摘するなど、随所に技能開発の重要性を強調しています。

技能開発の対象としては、失業者のみならず、企業で働いている従業員も考えなくてはなりません。従来日本の企業は、企業内の技能開発施策を積極的に行ってしてきましたが、社会全体で雇用の創出・安定を図っていくという意味では、限界があるのではないかと考えております。引き続き個別の企業が、技能開発施策を行いつつも、公的な職業訓練を充実・強化していくことで、円滑な労働移動を可能とし、あらゆる産業において雇用の創出を図っていく必要があると考えます。

第四に、持続可能な企業を通じた雇用の維持・創出についてです。2007年のILOの総会の議題の1つとして「持続可能な企業の促進」が討議されました。ILOによれば、持続可能な企業とは、利益を上げて成長していくとともに、雇用も創出していく企業のことです。グローバル・ジョブズ・パクトでは、そのような持続可能な企業を支援し、企業を通じて雇用の維持と成長を図ることが強調されております。

お手許のグローバル・ジョブズ・パクトの日本語訳は10ページ強のものですが、この短い文書の中に、持続可能な企業という言葉が7カ所も出てきます。そのくらい企業を通じた雇用の創出を強調していると、私は受け止めております。

そもそも企業は、財・サービスを提供し、就業者を雇用し、産み出した付加価値を報酬や法人税や配当といった形で分配する役割を担っていると思います。こういった企業の役割を認めながら、企業が持続的に付加価値を産み出せるような環境を整備すること、すなわち企業の創意工夫と活力を引き出す政策が必要であると思います。

新政権において、企業の研究開発を後押しする試験研究費の特別控除（年間6510億円）など、租税特別措置について、継続年数、適用件数、政策効果といった観点から見直しが検討されているとうかがっております。是非企業の活動を支援する、後押しするという観点から政策検討を進めていただきたいと、願っております。

第五に、経済成長による雇用の創出についてです。グローバル・ジョブズ・パクトは11パラグラフで「マクロ経済的な景気刺激策によるものも含め、有効需要を喚起」することを求めています。

日本においても、雇用情勢が安定するまでの間、言わばカンフル剤として、雇用調整助成金等の支給と短期的な雇用維持政策は継続しつつも、有効需要を拡大し、安定的な経済成長に裏打ちされた雇用創出策が必要であると思います。

失業率が高止まりしている最大の理由は、需給ギャップにあると考えます。大幅な需給のギャップが存在する限り、企業は過剰雇用を減らそうとし、その結果雇用は回復しないと考えられます。したがって、よく指摘されることではありますが、景気回復こそが最大の雇用対策であると思いま

す。

経済成長の方策としては、①イノベーションや魅力的な新商品・新サービスの開発を通じた新たなビジネス、新たな需要を創造すること、②介護、医療、農業、環境、コンテンツ産業、観光といった、将来需要拡大が見込まれるサービス分野などに内需の振興を図ること、③東アジア共同体の構築などにより、アジアとの経済関係を強化し、アジア市場を見据えた企業の事業展開を促進することなどが、考えられると思います。

最後に第六として、政労使三者協調の重要性についてです。グローバル・ジョブズ・パクトの15パラグラフに「特に社会的緊張が高まっている時には、適切な場合には、あらゆるレベルにおける団体交渉を含む社会対話の仕組みをより尊重し、活用することが重要である」と、労使、または政労使の対話、協調の重要性を指摘しております。

これは、雇用の安定・創出に向けて、政労使が一致協力して取り組むべく、日本の中で本年3月に取りまとめられた「雇用安定・創出に向けた政労使合意」も一つの参考になっていると思っております。

先ほどキャンベルさんがおっしゃったように、実体経済での活動主体の関与が重要であることからして、政労使三者が一体となって、雇用危機の難局に立ち向かうことが引き続き重要であり、このかたちを堅持することが求められていると思います。

なぜこのようなことを最後に申し上げているかということ、新政権が「政治主導」を打ち出しており、これを優先するあまり、政労使で協議するという枠組みが変わってしまうのではないかと懸念するからです。労働分野において、政労使間の意見調整は欠かせないものです。政治主導のスローガンの下に、労働分野における政策決定の基本的な枠組みを変えてはいけないと思います。

10月7日、厚生労働大臣から労働政策審議会に対して、今後の労働者派遣制度のあり方について諮問がなされました。このことから、今後も公労使三者構成による審議会で、労働政策の検討が行われるらしいということがわかりました。これは喜ばしいことであると、安堵しております。

私からのご報告は以上です。ご清聴ありがとうございました。（拍手）