

第百八十九回
国 会

参議院厚生労働委員会会議録第二十六号

平成二十七年八月十九日(水曜日)

午後一時開会

委員の異動

八月十八日

辞任

阿達 雅志君
寺田 典城君
小池 晃君

補欠選任

滝沢 求君
川田 龍平君
辰巳孝太郎君

八月十九日

辞任

渡辺美知太郎君

補欠選任

薬師寺みちよ君

出席者は左のとおり。

委員長
理事

丸川 珠代君

大沼みずほ君
羽生田 俊君
福岡 資麿君
津田弥太郎君
長沢 広明君

委員

赤石 清美君
石井みどり君
木村 義雄君
島村 大君
高階恵美子君
滝沢 求君
武見 敬三君
三原じゅん子君
石橋 通宏君
西村まさみ君
羽田雄一郎君
白 眞勲君
牧山ひろえ君

事務局側

常任委員会専門
員

山本 香苗君
川田 龍平君
辰巳孝太郎君
行田 邦子君
薬師寺みちよ君
福島みずほ君
小林 仁君

参考人

イケア・ジャパ
ン株式会社人事
本部長
全国生協労働組
合連合会中央執
行委員長
学習院大学経済
学部教授
弁護士
NPO法人派遣
労働ネットワー
ク理事長
日本労働弁護団
常任幹事
北口 明代君
今野浩一郎君
中野 麻美君
泉川 玲香君

本日の会議に付した案件

○労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施
策の推進に関する法律案(衆議院提出)

○委員長(丸川珠代君) ただいまから厚生労働委
員会を開会いたします。

委員の異動について御報告いたします。
昨日、小池晃君、阿達雅志君及び寺田典城君が
委員を辞任され、その補欠として辰巳孝太郎君、
滝沢求君及び川田龍平君が選任されました。
また、本日、渡辺美知太郎君が委員を辞任さ
れ、その補欠として薬師寺みちよ君が選任されま
した。

○委員長(丸川珠代君) 労働者の職務に応じた待
遇の確保等のための施策の推進に関する法律案を
議題といたします。

本日は、本案の審査のため、四名の参考人から
御意見を伺います。

御出席いただいております参考人は、イケア・
ジャパン株式会社人事本部長泉川玲香君、全国生
協労働組合連合会中央執行委員長北口明代君、学
習院大学経済学部教授今野浩一郎君及び弁護士・
NPO法人派遣労働ネットワーク理事長・日本労
働弁護団常任幹事中野麻美君でございます。
この際、参考人の皆様方に一言御挨拶を申し上
げます。

本日は、御多忙のところ当委員会に御出席をい
ただきまして、誠にありがとうございます。
参考人の皆様から忌憚のない御意見をお述べを
いただきます。本案の審査の参考にさせていただきます
と存じますので、何とぞよろしくお願
い申し上げます。

次に、議事の進め方でございますが、まず、参
考人の皆様からお一人十五分以内で順次御意見を
お述べいただきます。その後、委員からの質疑
にお答えをいただきますと存じます。

なお、参考人、質疑者共に発言は着席のまま
結構でございます。

それでは、まず泉川参考人をお願いいたします
す。泉川参考人。

○参考人(泉川玲香君) それでは、お手元にござ
いますイケア・ジャパンという資料を御覧いただ
きながらお願いをしたいと思います。

イケア・ジャパンから参りました人事本部長の
泉川でございます。どうぞよろしくお願
いいたします。

トップのページ、すばらしい職場を全てのコ
ワーカーにということで書かせていただいております

ますが、サブタイトルで、イケア・ジャパンの短
時間正社員活用に向けました取組ということで、
そちらを中心今日はお話をさせていただきます。予
定でございます。

皆様、イケア・ジャパンという形で、ホーム
ファニッシングを扱っている会社だということを御
存じの方もいらっしゃるかと思います。二〇〇二
年七月に、本社船橋ということでスタートして
おります。私どものビジョンは、より快適な毎日
をより多くの方々に、そしてビジネス理念とヒュー
マンリソース理念というこの三つともえのもの、
今、三ページを御覧いただいているかと思いま
すが、三つともえのものを持ちましてビジネスを
させていただいております。

現在、私ども、従業員数は二千八百名、コワー
カーという形で書かせていただいております。共
に働くという意味合いでコワーカーと私ども
の中では呼んでおります。正社員が九割、うち短
時間の正社員が六二%、そして、女性の比率とい
うことでございますが、リテールということもあ
りますので、六四%という高い比率になってござ
います。

また、こちらは、十年前に私どもがオープンし
た際から力を入れてまいりましたいわゆる女性の
管理職への登用ということで、女性マネジャー比
率、現在四八%ということで、現在の日本の一
%という数字に比しまして高い比率であるとい
うことをお知らせしておきたいと思っております。

あと、ダイバーシティとかインクルージョン
という言葉を掲げておまして、グローバルの会
社ということで、十年前からこちらの方が大きく
取り上げられております。

ただ、今回の短時間正社員というところでの取
組にしましては、三つの大きな柱がございま
した。五ページにそちらの方を書かせていただ

おります。

イケアは人の力を信じておりますというのがまず一義的なスタートポイントでございます。その下にあります三つのポイント、多様な人材の活用、そして長期的な関係の構築の保障、そして平等な機会創出、ダイバーシティー・アンド・インクルージョン、そしてセキユリティー、そしてイコリティーというところが三つの柱となっております。

ということで、このイケア・ジャパン、なぜダイバーシティー・インクルージョンというものをフォーカスしているのか。こちらの方が七ページの方に書かせていただいております。三つございます。

ダイバーシティー・インクルージョンというのは、人を大切にするというイケアの、私どものビジネスのカルチャー、そしてバリュー、価値観に沿っております。正しいものだというふうに考えております。非常にシンプルなのですが、誰もが平等に、そして公平に、人間として生まれてきたからには平等に公平に取り扱われるべきだと、そういった信念に基づいております。

二番目、ダイバーシティーは、グローバルに事業展開をする現在のイケア・ジャパンそのものでございます。多様なコワーカーとお客様がイケアとともにある、そう感じていただくことによって私どもがビジネスを発展させていけると、そういうふうを考えております。

三番目、ダイバーシティーはビジネスにとつて不可欠ということで、より豊かな創造性、一段と高い生産性、そして才能を持つ人材の更なる雇用ということで、これらは全てビジネスに良い結果をもたらしていく。つまり、ダイバーシティー・インクルージョンというのがビジネスにとってコアになるというふうに考えてございます。

そして、しつこいようなのですが、平等こそが人権である。全ての人は平等に扱われる権利を持っている、そして機会は平等であるべきである、そして個性は尊重されるべきであると、そんなふうを考えております。

そして、新しい現実ということで、九ページの方を御覧いただきますと、人口構成の変化、知識経済、グローバル社会に向かう流れというものが新しい現実をつくってまいります。

もちろん、人口構成の変化、国を越えての移住もこれからはたくさん始まるかと思えます。また、高齢化を抱える先進国、日本はドイツに続いて二番目ということで、マルチ世代、いわゆる五世代ということも職場環境の中で今後求められてくることになると思います。

また、男女の構成比の変化、LGBTなどという言葉が最近はまだにぎわっておりますけれども、果たして本当にその意味が、私ども、ワーク・ライフ・バランスとかダイバーシティーという言葉が十年前、五年前に出てきたときと同じようにLGBTという言葉は出てきて理解しているのかというところ、もしかしたらこれから先、何を呼んでいくのかというところで大きなポイントになるのではないかと弊社は考えております。

知識経済と技術革新ということで、能力のある人材の不足というのは、もうこれは免れない事実。そして、デジタルテクノロジーのより一層の活用という社会的な風潮も今ございます。つまり、会社として環境、そして社会に責任を持つ、そういったことがベースになってございます。

ビジネスにとって必要なもの、これは三つ。更なる創造と革新、そして働きやすい職場づくり、そして顧客ベースを拡大していくこと、この三つだと考えます。

ということで、イケアのビジョンというものは、より快適な毎日をより多くの方々にという、たまたま私ども、ホームファニシングを扱っておりますので、私どもが別のものを扱っていたとしても快適な毎日というのはもちろんつくり出していくことはできます。ただし、そこに働く人間たちが快適だと感じなければお客様を快適にすることはできないということで、今回は短時間正社員という形のインフラを整えていくという形になります。

ました。つまり、ダイバーシティー・インクルージョンが自然と生まれるというものではなくて、意識的にデザインをしないといけない、そういった観点で、私ども人事部の方でこちらの動きをスタートいたしました。

よくあるのが、御質問でたくさんいただきましたが、労働の不足というものを、これからの展望を考えたときに、そこを補うためにこのパターンで私たちが人事制度をしたのではないかという推測が非常に多かったのですが、今までお話しさせていただいたイケアのビジョンであったり、そしてダイバーシティー・インクルージョンであったりという、いわゆる人間としての平等性、そして長期的な関係の構築、そして私たちが本当に平等に扱われ、ダイバーシティー、そしてインクルージョンしたいというそんな思いの中から五つの人事制度をしいてまいりました。そちらの方が十三ページ、細かな内容で載っております。

左側が、二〇一四年四月に私ども社内の中で発表、そしてプレスにもリリースをいたしました。二〇一四年九月からこちらに対する動きを始めまして、二〇一五年一月に全てがスタートという形を取りました。左側がピフォア、そして右側がアフターという形で、十三ページの方を御覧いただければと思います。

給与は雇用形態、つまりフルタイムなのかパートタイムなのかによって決まっております。しかし、同じ仕事には同じ報酬、つまり同一労働同一賃金という形のを今回は導入をいたしました。同じ職務であれば全てのコワーカーが同じ賃金で支払われるべきであると、そういう考えでございます。

二番目、雇用形態に応じて職務期待水準が異なる。これは、いわゆるフルタイムで働いている、長い労働をしている、四十時間、三十九時間の人間と二十時間しか働かない人間のところに同じジョブプロファイル、同じものを期待値として語っているにもかかわらず、現実には、パートで働く、つまり二十時間で働く人間には水準値が非

常に低くなっている、書いてあることは同じなのにマインドセットがそこに行っていないという現状がありました。それを職務に対して、同じ職務であれば労働時間に関係なく職務期待水準が同じであるという、こういったマインドセット、そしてこういった現実をつくるためのトレーニング、教育に非常に力を入れてまいりました。

三番目、福利厚生は雇用形態に基づいております。明瞭に提示がされていないというか、むしろ、パートさんはこれ、そしてフルタイムはこれですというふうな明確にそこに区切りを付けているわけではないんですが、いろいろな法律の規制であったりガイドラインであったりというものに沿って、そこにはやはり格差が生まれておりました。それを、全てのコワーカーに同じ福利厚生を提供し、一人一人に意義のある福利厚生となるようにという形で提供いたしました。

四番目、テンポラリーの契約が多い。つまり、六か月であったり一年であったりということで、六か月先は自分の仕事で保証されるのかどうか分からないという女性たちがたくさんおりました。そちらを、期待水準に達したコワーカーに関しては期間の定めのない無期雇用といたしました。

元々、こういった形を取ることで人々を削減していく、人員の削減をしていくというつもりは一切ございませんでしたので、一〇〇％パートタイムで働いている人間たちを短時間正社員にしていきなさいと、そんな思いで今回の動きを始めまして、二〇一四年九月から始めました実際のトレーニング等々で、二〇一五年の一月、今年の一月にはほぼ九〇％以上の人間が私どもの考えた短時間正社員へと移動してまいりました。

そしてまた、多くのコワーカーというのが週に十二時間から十九時間という労働契約でございます。そちらの方は、様々なライフステージであったりワーク・ライフ・バランスであったりという、それぞれの人間のニーズ、生活のニーズに合わせた形で会社との契約をしていくと、そういった形でこちらの五つの大きなポイントの変更がございました。

その次のページ、十四ページにございますイケア・ジャパンの短時間正社員制度、こちらのところで今申し上げたものを数字も含めまして分かりやすいように表現をさせていただいたつもりでございます。

例えば、特筆すべきところ、賞与なんです、これは、以前からもパートタイマーの方には私ども支給をしておりましたが、今回は、それプラス企業型の年金等々も彼らに対応していくということで、全ての正社員、そして短時間正社員に同じ福利厚生を提供となりました。

そして、最後になりますが、短時間正社員の制度の導入によるメリットというのは、もちろんそこで働く短時間正社員も、今や、もはや私どもイケアの中にはパートタイマーという言葉は存在しません。その言葉を使うことが格差や差別を生むと考えるからです。

ですので、そういった短時間正社員の方が以前のパートタイマーとして勤務していたときと比較をいたしまして、一時間当たりのもちろん時給、給与水準がアップしております。そして、有期雇用から無期雇用ということで、長期でのキャリア、そしてライフプランというものを安心してやっていけると、そんな状態となりました。

三つ目、フルタイムと同様の休暇制度等、福利厚生が利用できることによつて、こちらでもまた、様々なライフステージ、様々なことが起こってきます。介護であったり、また子供のことであったり、いろいろな起こってくるものに自分のキャリアパスを重ねて動きやすいという形がここに表れております。

そして、最終的には、イケアで長期的に働き続け、成長したいという意欲の高い応募者がまた増加し、私どもが元々狙った平等で、そして公平な取扱いをするという会社の中にビジネスを本当に運用していくという力が生まれ、最終的にはビジネスがプラスになっていく。つまり、従業員、コワーカーもウインですし、会社もウイン、そして最終的にはお客様にとってもウインなものが生まれるということ、そんな形が生まれてきている

と思います。

自分らしくいること、ビューアセルフというのをよく言いますが、自分らしくいることが一人一人の魅力、そしてイケアをもっと良くするというのが、私たちよく使う言葉なんです、こういった公平性、そしてダイバーシティ・インクルージョン、そして長期的な信用性を掲げるためには、職務に応じた設定というのが非常にこれらの大きな課題だと信じております。

○委員長(丸川珠代君) ありがとうございます。次に、北口参考人をお願いいたします。北口参考人。

○参考人(北口明代君) こんにちは。生協労連の北口と申します。

私は、雇用形態の違いによる差別はもう常々人権侵害だと思っており、同一価値労働同一賃金原則を日本に根付かせたい、そのためには職務評価が必要だと考えているので、今日のような発言の場をいただいたことにまず感謝を申し上げます。

非正規労働者の待遇改善を願って生協労連で実施している取組について発言をさせていただきます。

まず、今回の労働者派遣法の改正案のことなんですけれども、不安定な雇用である派遣労働者を増大させるもので、私は、もう絶対に反対だと思っております。むしろ、均等待遇原則を盛り込み、派遣労働は臨時的、一時的業務に限定させるよう法改正すべきだと思います。

また、本日のテーマである本法案でございますけれども、調査研究の後、三年以内に法改正を求め、その道筋を付けたことについては一歩前進だと考えておりますが、しかしながら、実効力については大いに疑問を感じております。そのことについては後で述べたいというふうに思っています。

それでは、まず生協労連の活動について御紹介したいと思います。

生協労連は、全国の地域生協、大学生協、学校生協などで働く労働組合の連合会です。約六万五千人の組合員のうち七割がパートなど非正規労働者です。私自身もパートタイマー出身です。初めて女性で非正規出身の中央執行委員長として三年前に選出されました。これは、生協労連が二〇〇四年から全ての労働者のディーセントワークの実現とジェンダー平等社会の実現を目指して、そのために、増大する非正規課題を生協労連の主軸とすること、七割を構成するパート労働者が運動の真ん中に立ち上がるように取組を進めてきた結果です。

現在、中央執行委員、中央委員、大会代議員など、約四割がパート女性が参画をしております。最低賃金の大幅引上げ、均等待遇の実現、無期雇用への転換などを中心に、社会対話、法規制、そして春闘、秋闘での理事会要求を出し、大きな前進を勝ち取ってきているというところでございます。

最低賃金につきましては、いつでもどこでも誰でも今すぐ千円以上に運動を続け、昨年は全国平均七百八十円と、この十年間で百十五円を引き上げる牽引役を果たしてきたと自負しております。

今年の七月の末に今年度の最賃の目安改定、全国平均十八円の日安客申が発表されましたけれども、今、地方の最賃の決定協議が進められているところでございますが、一番高い東京でも、今年十九円ということで九百七円にはなりませんが、低いところではまだ六百円台の半ばだということ、政労使で合意した二〇二〇年までに千円、早期に八百円にほど近い状況だと。地域間格差も二百一十円から更に広がるということで、この最低賃金の大幅引上げも非正規労働者にとっては大きな課題だというふうに思っております。

もう一つは無期雇用への転換でございますけれども、こちらについては、労働契約法が改正されたことを力に、二〇一二年秋から理事会へ強く要求をして、従前より無期雇用だったところも含め、法律より前倒しで、三十五の生協で約三万五

千人のパートやアルバイトなど非正規労働者の無期雇用を実現させました。無期雇用契約というのはパート労働者の長年の要求でしたので、本当に大きな岩が動いたという実感をしております。これは、やっぱり法律を作ることがいかに効力があるのか、そして労働組合があればそれを実現できる、このことに確信を深めております。

ですので、残された課題は均等待遇の実現なんです。福利厚生や特別休暇制度などの均等待遇については一歩一歩着実に前進させていますし、労働法やパート法も改正されたのを力に活用させていただいているところでございます。したがって、本当に残された課題は賃金の均等待遇の実現でございます。

生協労連は一九八〇年にパート部会を結成し、パートの主体的な運動と組織化を促して、法整備、パート法ですとか労働法ですとか、こういった法律の整備を求めてきました。しかし、パート法につきましては、制定時から都度都度の改正運動を続けて、二〇〇三年には差別禁止規定も盛り込まれましたけれども、残念ながら、抜本的な改善には至っていません。これは、やっぱり法律上の不備があるのだということを言わざるを得ません。

パート法も労働法も法律上の強制力がない、このことが大きな要因だと思っております。しかも、パート法や派遣法では正規と非正規が人事管理上違うとし、雇用形態差別を認めています。昨年のパート法の改正では、差別禁止の三要件、一つには職務と責任が同じ、人材活用の仕組みが同じか、無期が有期のうち、無期が有期の要件については削除されましたけれども、依然として人材活用の仕組みが残っており、ほとんどのパートは残念ながら対象外だと。これを突破しないと均等待遇は望めないと思います。

だからこそ、人に付く賃金から仕事賃金へ移行し、同じ価値の仕事をしていたら同じ賃金を支払うようにしないと、非正規労働者の待遇改善は一向に進みません。パートや派遣は安くて当たり前は世界の非常識です。早急に導入すべき時期に来

ていると思います。

その理由としては、一つには、多くの国では同一価値労働同一賃金原則、仕事を基準として、同じ価値の仕事をしていたら同じ処遇にする、これによって仕事を決めていく。性、年齢、人種、信条、雇用形態などを理由とした賃金格差は差別に当たるといのが国際社会の常識だと。

二つ目には、ILO条約適用専門委員会、国連女性差別撤廃委員会からも男女・雇用形態間の賃金格差の是正が求められています。非正規労働者は女性に多いことから間接差別に当たるとはならないかという指摘もあり、女性の地位向上のためにも非正規労働者の待遇改善は有効です。

三つ目、男性の片働き、女性は家計補助的な労働とのこれまでの家族モデルは崩壊しつつあり、非自発の非正規労働者が増大しています。

四つ目、約四割の非正規労働者はもう既に職務賃金です。終身年功賃金制度の正規労働者の比率は減少しています。生協の中でも、職能資格制度から役割等級制度へ移行している生協もあります。

五つ目、グローバル経済の下、多国籍企業も増え、日本だけの固有の制度を持つのは限界が来ています。先ほどのイケアさんの御報告でもそうだなと本当に思いました。国際基準で一本化することが企業にとってもプラスだと思います。日本ではヨーロッパのような職務給ではない、産別の労働市場が形成されていないという意見があります。だからこそ、仕事の価値を点数化することで客観視できる職務評価が有効だということふうに思います。

次に、生協労連で実施した職務評価について説明をしたいというふうに思います。

パート労働黒書の下に一つべらで資料を付けておきますので、そちらの方を見ていただければというふうに思います。

職務評価というのは仕事の価値を測るもので、やり方としては、評価の基準として職務評価ファクターを作成します。この職務評価ファクターという表を見ていただければいいと思いますが、こ

の四つのファクター、仕事の負担、知識・技能、責任、労働環境、この四つのファクターは国際的な基準でございいます。そして、それを十二のサブファクターに分けており、それぞれにウエイトを千点満点で配分を決めています。これは、サブファクターから点数については生協版として作成をしています。ここでは、労働者からアンケート方式で労働者に回答をしていただきました。

これは、跡見女子大学の亮准教授の御指導でコープあいちでの調査でございいます。調査の結果としましては、後ろのページを見ていただければというふうに思います。生協は、共同購入とか個配とかの配送を正社員やそれからパート社員や、それから最近では委託労働者もしているんですけども、ここで配送をしている正社員とパート職員にアンケートで聞いていただいた結果でござい

ます。見ていただければ明らかかとおり、正規職員の平均点は六百三十四・二点、パート職員は五百六十二・八点、つまり、仕事の価値は正規一〇〇に對しパートはほぼ九割でございいます。表にはありませんけれども、担当者レベルの正規と中核を担うパートとの比較では一〇〇對九八との結果になりました。

では、賃金はどうなっているのかといえます。時給換算で正規職員は二千五十一円に對しパートは千五百五十九円、正規一〇〇に對しパートは五十六%と、六割にも届いていないと。これを一時金を含めると格差はもっと広がります。これを一時金でございいます。これは、パートや非正規のところは一時金がない、あつても月数がほんの僅かというところで格差が広がる。ほぼ九割の仕事に對し賃金は半分との結果になっています。これを職務の価値に見合った賃金にすると、パートは千八百二十円、一時金込みならば二千三百三十八円が妥当との結果になります。店舗の場合についても同様でございいますので、見ておいていただければというふうに思います。

このように、正規は仕事の価値の数が高くなるのは当然ですけれども、パートだからといって単純定型作業ではなく、責任ある仕事をしてい

る。今、正規が店舗ではもう一割もいるかないかという状況の中で、ほとんどがパートが担っているというところでございいますので、この賃金格差の実態が明らかになっているということでございます。

次に、生協で働くパートの実態について御紹介したいので、お手元のパート労働黒書の方を御参照いただければというふうに思いますが、時間の関係がございいますので詳細は省きますが、離婚後のシングルマザーやリストラ後の中高年とその家族が、非自発のパート、非正規労働者が増大して、ダブルワーク、トリプルワークで生活し、自身の健康や子供の教育の権利を奪う実態が広がっています。格差の縮小、貧困撲滅のためにも、パートや非正規労働者の待遇改善は待たなしの課題だということに思っています。

次に、この法案についての実効性について懸念があるということについて幾つか意見を述べさせていただきます。

一つには、雇用の多様化とありますが、これは、企業にとって使い勝手が良いだけで、実際に労働者は選択ができません。シングルマザーや青年の多くが非自発的に非正規雇用を選ばざるを得ない実態からも明らかです。一旦正社員を辞めてしまおうと非正規の就職口しかない、これが今の日本の現状です。

また、均等待遇に加え均衡待遇という概念が盛り込まれていますが、この均衡というのはバランスという意味であつて、その水準も明確になつておらず、有効ではありません。削除すべきだと思います。

また、意欲、能力に応じてとありますけれども、職務評価ファクターを見ていただければ明らかのように、仕事の価値評価にはこういった文言はありません。意欲や能力というのにも人に付くものなんです。ですので、同一価値労働同一賃金原則には当てはまりません。

したがって、厚生労働省に要請したいのは、今作っている職務評価マニュアルではなくて、同一価値労働同一賃金による職務評価のひな形を作成

して広報していただきたいというふうに思っております。明治大学の遠藤先生等々も作成しておりますので、是非参考にしていただければというふうに思っています。

最後に、賃金は労使でよく言いますけれども、しかし、日本における組織率は年々低下しており、残念ながら、労組の力は弱くなっているのが現状です。特に、非正規労働者は九割以上が未組織です。派遣労働者は解雇を覚悟の上で労組に加入し闘わなければならないのが現状です。法律による規制が必要です。

この法案はフルタイムで働く人を対象にしていますけれども、三年以内に同一価値労働同一賃金原則が盛り込まれた有効な法律が施行されれば、パート法への影響は大きいと思いますし、非正規労働者の待遇改善には本当に必要な法律だということに思っています。是非、的確な調査を行い、三年以内の実効ある法改正を望みます。

あと一つあります。では、あと一つあるの、ちよつと実際にパートの労働者の声を聞いていただきたいというふうに思っています。今年、春闘で団交で出されたパートの声です。是非、皆さん、経営者になったつもりで、団交の向こう側にいるつもりで聞いていただきたいというふうに思っています。

これはある店舗で働く仲間です。

今、人手不足の中で働いています。レジのオーブンは二人でしています。体調不良でも休むと一人になるので休めません。熱があつても出勤しています。休めばいいと言われるかもしれないけれども、急な休みには人の補充ができないことが分かつているから休めないのです。一時間早出と一時間残業が最初からシフトに組まれていることはしょつちゅうです。節分のときはグロッサリーから二人レジ応援に一日中入っていました。グロッサリーの仕事は誰がするのでしょうか。夕方五時からグロッサリーの人が仕事をしていました。また、農産物はリニューアルをして売場も増えている仕事も増えているのに、二十時間のパートが辞めてしまいました。その代わり、二十時間で働

いていた人を三十時間に契約を変更しました。週十時間増やしただけで、十時間分は誰かがやらなければいけない。こういう実態になっている、何とかしてほしいという中身なんですけれども。

このように、パート労働者といつても、要するに単純定型でやっているわけではないし、残業ももちろんやっているし、請われればそういう状態で働いている。それなのに、この人たちは千円以下で働かせている実態があります。

是非、有効なる法改正を望みます。

以上でございます。

○委員長 丸川珠代君　ありがとうございます。次に、今野参考人をお願いいたします。今野参考人。

○参考人(今野浩一郎君)　学習院大学の今野とい

います。よろしくお願ひします。

私は、専門が人事管理なものですから、今日はその人事管理からお話をしたいというふうに思っておりますので、したがって、タイトルも人事管理から同一価値労働同一賃金を考えるというふうにしてあります。

まず、具体的に入る前に、今日のお話をすると

きに、ちよつと私の思いみいたいなのをお話しておきたいと思うんですが、この法律が扱う内容というの、これからの労働とか雇用を考える上で非常に重要なことというふうには考えております。

したがって、非常に重要でありますので、影響も非常に大きいので、企業の中の人事管理の実態というのをきちつと理解をしていただいて考えていただきたいというふうに思っております。

そのときに、当然のことながら、企業によって人事管理が多様ですので、今日、イケアさんの話がありましたけれども、イケアさんはイケアさんのタイプがありますが、違うタイプの人事管理についていろいろありますので、それぞれのタイプについてここで話しても分かりにくくなりま

うふううに考えております。したがって、ちよつと理屈っぽくなるかもしれませんが御勘弁いただきたいと、大学の教師だからしょうがないというふうに考えていただければと思います。

それで、お手元の資料を見ていただきます。

まず、人事管理にとつて企業内での処遇とか賃金の決定の基本的な考え方について何かというと、いろいろありますが、最後の最後まで行くと、ここに書いてあるように、会社と同じ貢献をする社員には同じに払おうじゃないかと、これが基本原則です。これ、通常、人事管理では公平性原則というふうに呼んでいて、昔から言っている言葉です。ちよつと恐縮なんですけど、欧米なんかではインターナルエクイティーと言いますが、内部的に公平性を保つてというのと同じ意味です。

ですから、公平性原則というのは国を越えてどこでも基本原則としてあるというふうにお考えいただきたいと思います。そうすると、今回ここで議論になっている同一価値労働同一賃金とか均等・均衡処遇とかいうのに掛からない、ちよつと類似したコンセプトであるというふうに考えていただければと思います。

ただ、問題は、この貢献をどうやって捉えるかなんです。この貢献については、例えば企業は、元々の大きな問題の一例を申し上げますと、そこにも書いてありますが、営業の人がいて技術の人がいて、同じ給料を払う、同じ貢献だからといったときに、営業の仕事と技術の仕事は全く違いますよね。違うものを貢献が一緒だというふうに捉えて同じ賃金を払うわけですね。そうすると、どういう観点から見て同じとしたのかということが、これが非常に大きな元々の問題なんです。

したがって、お手元の資料では、②のすぐ下にありますが、仕事等の違いを超えて貢献をどう捉えるかということが先ほどの公平性原則があった下で非常に重要な問題だと。この点については、人事管理は昔から頭の痛い課題としてずっと取り組んできたというふうにお考えいただきたいと思います。

今日は時間がないので省きますが、詳細は、そうやっていろいろ経験してきた中の幾つかの経験のタイプとして、例えば、日本は能力を重視して公平性を出そうと、アメリカは職務を重視して公平性を出そうと、ヨーロッパは職務ですが、アメリカと違って仕事のくくりは大きくくりしておいて公平性を出そうとか、いろんなタイプがあるというふうに思っていただけだと思います。したがって、一言で言うところ、どのタイプもある種の合理性を全部持っているわけです。そうすると、今までの経験が教えることというのは、そういう意味では、公平性原則をベースにする基準というのは多様な合理性があるんだということがこれまで経験かなというふうに思っています。

したがって、一番最後に書いてありますが、今回は雇用形態の多様化ですね。ということは、多分、働き方の違う人について公平性原則をどうやって適用するかということです。したがって、これまで人事管理がずっと扱ってきた公平性原則の応用問題だというふうには私は考えていて、その点だけ見ると、別に新しい問題ではないというふうに思っております。これが前段です。

急がないと時間がないですね。次のページをめくっていただきたいと思います。

それでは、この雇用形態の多様化ということに絞って議論をお話したいというのが二ページ目になります。これもモデル化してしゃべっていますが、伝統的に日本の企業ってこういうやり方をしていたというお話します。

その前に、①のすぐ下に、雇用形態の多様化に対応する労働者に共通することは制約社員と書いてありますが、実は、パートにしても契約社員にしてもいろんな多様な社員がいるんですが、そういう人たちが共通して見ると、働く時間とか働く場所とか仕事内容に制約を持っている人なんです。そういう意味では共通しているんです。いろんなタイプがいいますが、そういう人たちはタイプごとによつてもいろいろがないので、共通してそういう人を制約社員と呼ぼうというのが私が今一生懸命言っていることなんです。そうすると、従

来の正社員は、何でもします、どこでも働きます、何時間でも働きますということだから無制約社員と、そういうふうには私は考えているというふうにお考えいただけます。

それを前提に、①の矢印の二個目を見ていただきたいんですが、従来の伝統的な日本の人事管理というのは、無制約社員は基幹的業務をします、制約社員は周辺業務をしますという職域分離を明確にしておき、職域分離を明確にしておいて違う人事管理を適用する。例を挙げると、無制約社員型の正社員は年功賃金にすればいいけども、制約社員型の例えばパートの人には職務型の賃金をするとかというように、違う人事管理を適用するといふやり方をしてきました。それがここに書いてある一因二制度型人事管理というふうに私が呼んでいるところなんです。これが伝統型のタイプなんです。

②です。今起きていることというのはどうということかという、例えば、無制約の正社員の人でも、育児の問題があります、介護の問題があります。さらには、ここには書いていないですが、病気で通院している人が今物すごく増えていきます。こういう人たちというのは、無制約で入ったんですが、そのときになって制約社員化しているわけですよ。ですから、無制約社員イコール正社員といつても、その中が、私の言葉で言うところ制約社員化してきちゃっているということがあります。

今度は、もう一つは、制約社員の方も非常に基幹的な業務をする、例えば店長さんがパートとかいう人が増えていきますから、制約社員の人々が基幹業務をするようになってきちゃっている。ということ、私が先ほど言った制約社員と無制約社員の職域分離が壊れてきちゃっている。したがって、日本の企業は今までの一因二制度は変えなきゃいけないという状況に置かれているというふうにお考えいただきたいと思います。

そうすると、方向は、②の二番目の矢印のところに書いてありますが、求められることは、無制約社員、制約社員にかかわらず、ここの言葉で言うところ、雇用形態の多様化にかかわらず、社員の人

にしてみれば活躍できる、企業からすると戦力化できる、そういうような人事管理に組み替えていかないとうまくいきませんよという状況になってきていますということですね。

こういうことを踏まえて、じゃ一國二制度に代わる人事管理はどうやってつくっていくのかというところが次の話題になって、今回の法律とも、これから先が考え方としては具体的に関連してくると思うんですが、細かいことはもう時間がなくて、結論というか出口だけお話をしますと、次のページを見ていただきたいと思います。絵が描いてあります。

これは、先ほど言ったように、公平性原則というのは、同じ貢献をしている人には同じに払おうじゃないかと、そういうことですので、その貢献はどういう状況で起こるのかということを理解しようということで作った絵になります。

一番左側には、ある社員を例えば採用しますというのが人材確保です。その社員は仕事に入ります。そうすると、仕事のプロセスの中に入ります。そうすると、その社員は、ある能力を持って、その能力を業務上のニーズに合わせて発揮して、ここでは投入と書いてありますが、発揮して、特定の仕事をし、その結果として成果、この言葉で言う貢献が表れるというふうな考えますと、実は、貢献に貢献するファクターというのは、能力とか業務ニーズに合わせて能力を投入する行動とか、あるいはどんな仕事をしているのか、こういうことで決まってくるということになります。

そうすると、賃金決定要素というのは、仕事とか業務ニーズに合わせて能力を投入する行動とか仕事ということになります。これをきちっとこの観点から、先ほど言ったように無制約社員、制約社員とかいうのは取っ払って、これでもって全ての社員の貢献度を測ろうという考え方はどうだろうかというの、私のこれは私案です。

それに対して、賃金決定原則を下に書いておきました。一番右側の仕事については、仕事原則とありますが、同じレベルの仕事をやっているん

だったら同じに払おうじゃないかということになります。

次の業務ニーズに合わせた能力で受け取れども、会社にしてみれば、例えば、一番分かります例は、今度中国に工場を出します、この工場が我が社にとって生命線です、そうすると、その生命線の工場に行ってくれる社員と、いろんな事情があつて行けない社員というのは、我が社に対する貢献度は違うんです、能力とかそれまでやっている仕事は一緒でも、貢献度は違うということ、真ん中で受け取れども、そういうのを制約配慮原則と私は呼んでいるんですが、同じ仕事でも働く制約度が違えば賃金は異なるということになります。

さらに、能力については、能力の大小あるわけですが、特に日本の企業の場合は、若年層で、そこに書いてありますが、能力養成期、特に、いわゆる正社員として採られた方たちは、最初の五年、会社によって違いますが、三年、五年、十年は養成しますんで、そうすると、養成する時代はやはりどれだけ能力が上がつたかということが非常に重要ですので、そういう時代には仕事より能力を重視する賃金の方が合っているということになります。それをここで育成配慮原則と書いてあります。

いづれにしても、この三つの組合せで、それは会社の状況はいろいろ違いますから、これを上手に組み合わせる、つまり、この三つを一つのアンカーとして決めていただくということになります。

さらに、もう一つ重要なことがあります。仕事のプロセスに投入されるというか入る社員も、実は、企業というのは、世界どこもそうですが、幾つかのタイプがある。例えば、日本の例でいうと、一番いい例は、我が社の将来幹部になつてほしいので長期的に養成して長期的に活用してという社員がいるのと、今この仕事をやってくれという社員がいるのと、そうすると、この社員というのは、企業にとっては社員のタイプが違いますので、そうすると、社員タイプごとに人材をマ

ケットから探ろうとすると、これは労働市場でのマーケットが違います、そうすると賃金が違ってくるというところが一番左側の市場原則ということですね。

ですから、あとは、具体的な賃金制度は、こういうことを考えながら、前のページを見ていただきたいんですが、二ページ目の一番下に書いてありますが、今言った諸原則の具体的な適用というのは、結局、個別企業で事情が違いますので、そういうのを考えながら労使できちつと考えてやってくれということだろうというふうに考えております。

最後のページを見ていただきます。最後にとあります。もう時間ですね。求められていることはいきましかね、一つだけ。

ここは雇用形態の多様化に従って処遇等をどうしようかということが主要なテーマだと思いますが、この真ん中に書いてありますが、人事管理上からすると、雇用形態の多様化した、例えばパートの人でもいんですけれども、そういう人たちがきちつと企業内でキャリアを踏んでいるような仕掛けをきちつとつくっておくというのが実は非常に重要で、ですから、人事管理上は、賃金とともにそういう人事管理の仕組みというのをきちつとつくっておくということが非常に重要だということふうに思っています。

最後、私が言いたいことは②に書いてありますので、読んでいただきたいと思えます。

済みません、少し時間をオーバーして失礼いたしました。ありがとうございます。

○委員長(丸川珠代君) ありがとうございます。

次に、中野参考人をお願いいたします。中野参考人。

○参考人(中野麻美君) 貴重な時間を意見陳述のために割っていただきまして、心から感謝を申し上げます。

私は、非正規雇用、とりわけ派遣労働者の賃金等の実態を踏まえて、雇用形態、派遣労働者であることを理由とする不合理な取扱いを禁止するこ

と、また、均等待遇確保に向けた是正措置を講じるべきであること、それに当たって留意すべき点は何かといったようなことについて意見を申し上げます。

私の資料は二部あります。それで、スライドになつていて囲みのいろいろグラフが書いてあるものと、それからその解説版というやつです。スライド一とか二とか書いてあるのは、これはスライドの番号でして、ページ番号ではありませんので、よろしくお願いをいたします。これに沿って解説をしていきたいと思います。

まず、実態です。スライドの二から二十一までなんですけれども、派遣労働ネットワークの調査によりまして、賃金は下がる一方でした。生活の見通しが利かないどころか、これでは子供を産み育てることなどできません。そして、性別、常用型、登録型、派遣先社員との間に何重にもわたる格差があります。最近では、賃金は上昇傾向を示していますが、派遣料金は上がっても賃金はダウンする傾向もあります。また、下がらなくても、物価上昇していますので生活は苦しくなっています。賃金は細切れ化して、派遣では仕事と生活の両立はできない、子供を産めば仕事を失い、仕事がないから保育所に預けられない、預けられないから働けないという悪循環に置かれています。

スライドの二十二です。均等法や労働者派遣法が制定された一九八六年以降の法体制というのは日本型雇用慣行に親和的でありまして、契約の違いでしかない正規と非正規を身分固定化してしましました。そして、登録型派遣は、均等法では救えない女性の働き方の選択肢として、仕事と生活の両立のために契約本位に専門技能を発揮して働けるということで容認された形態でしたけれども、実際には全く真逆でした。

そもそも、契約区分の要素というのは性中立性に疑問があります。職務とか人事ローテーション、配置、そして将来への期待によって格差を設けること自体、合理的な根拠が本来的に問われるべきであつたというふうに思います。

職務の外形だとか人事ローテーションの有無や幅が違うから格差も当然といったことは神話でしかありません。それを示すものが、三つのシートに掲げておきました職務評価の結果です。これは、二十五、二十六、二十七にスライドで掲げておきました。

まず、転勤がなく補助定型業務に位置付けられた社員、国内外の転勤があつて基幹判断業務に位置付けられた男性社員とを比較したものでありますけれども、二十五と二十六のスライドを見ていただいても、仕事の困難度には余り変わりはないということがお分かりいただけると思います。この二つのコースの間の賃金差は五〇ポイントでございます。

スライドの二十七に飛びますけれども、労働市場の二極化、格差と貧困というのは、日本型雇用慣行を下敷きにした経済分配システムの合理性を問うものでした。転勤事項は間接性差別となる基準というふうに厚生労働省令で規定されているわけですが、これに留意して不合理な格差を解消するという新しい制度が必要になっていると思います。

多様な正社員構想というのは、正規と非正規の二分された労働市場の改革を眼目としていまして、日本型雇用慣行から離れた新しい正社員像を広げて、同時に、非正規雇用からの転換の受皿というふうな位置付けられるものであると私は理解しております。しかし、これには副作用がある、それに留意する必要があると思います。

特に、非正規雇用からの転換の受皿というふうな位置付けられるようになりますと、正社員の低賃金化が進むのではないかと、また、これらの副作用による影響で、仕事への誇りであるとか努力しようとする意欲が損なわれてしまったり、あるいは職場での連携が希薄化して生産性が低下するのではないかといった懸念が強く出てまいります。

スライドの三十で挙げても、こういった状況の中で非正規、特に派遣労働者が負っている格差というのを派遣労働者のなぜということでも示しておきました。

職場に長く貢献しているのに真つ先に調整の対象になる、雇用継続への期待は法的に保護されない。同時に、同等に力を発揮しているのに生活が見通せない賃金で、将来発揮する役割というものも見通せない。働いて生活を維持しているのは皆同じなのに、通勤手当など諸手当の支給もなく、そのほか福利厚生でも差別されている。同じ人間なのに、出産、育児、介護の権利が保障されず、団結権であるとか団体交渉権の保障が実質的に機能していない。こういったことは人間の生活と人格的尊厳に関わるものです。

スライドの三十一に書いておきましたけれども、働き手の力の源泉とは何か。仕事に挑む自尊というものを核心とする人権の保障にあるのではないかと思います。アンケート調査結果でも賃金の格差への不満が大きいわけですが、これは、生活が苦しいことと併せて、賃金等の待遇はその人の仕事や働き手の人格的な価値を象徴しているからではないのかというふうに思います。

労働者の職務に応じた待遇の確保に当たり留意すべきことが三つあります。第一に、雇用形態による不合理な格差を撤廃することに向けた法制度を整備するという明確な目標を持つべきです。第二に、この課題をあらゆる差別、特に性別、年齢、障害による差別の禁止を徹底させる課題と有機的に結合させなければいけません。第三に、日本型雇用慣行を構成している包括的な労働関係、これに構造化された差別を取り除くこと、誰にも保障されるべき普遍的な雇用関係の在り方というものを確立する、これと不即不離の関係に立つものとして政策を推進しなければならぬと思います。

合理性判断には、職務の価値評価あるいは間接差別の法理、そして合理的配慮の欠如といったような観点を組み入れて、雇用上の地位、賃金等待遇の不合理な格差を契約上是正する義務を派遣元、派遣先に負わせるべきです。

この間行われてきた雇用改革というのは、基本、第一に正規雇用への転換あるいはみなし、第二番目に均等待遇の保障、そして第三に受皿として

の正規雇用改革という三つの歯車を起動させようとするものでありますけれども、まだまだうまく機能していないという問題があります。特に、派遣労働は特有の問題を抱えています。それは、雇用と使用責任が異なる主体に分離しているということ、それから登録型派遣の法的関係の特殊性といったものからくるものです。

今回の労働者派遣法見直し法案も、そういった限界があつて、均等待遇保障の目的からすると極めて不十分だというふうに私は捉えております。これは、スライド三十五に今回の見直し法案の概要というものを図式化しておきました。

スライドの三十六に、派遣労働者に均等待遇を保障すべき法的根拠は何かということ、三点挙げておきました。一つは、派遣労働者の人格的尊厳、人権の保障の要請です。第二番目に、労働者派遣法の基本趣旨である常用代替防止の徹底ということが根拠になります。そして第三に、配分的正義の実現です。

特に今回は、期間と業務を組み合わせて正規と派遣との競合を回避する規制から、根本的にこれを見直して、正規雇用と派遣の競合可能性というものに格段に高めるという内容になっています。そうしたところでは、配分的正義の実現は制度の大前提だというふうに考えるべきであつて、むしろ、こういった制度が実現しているところでこの労働者派遣法の改正を論じるのであればともかくとして、それを全く棚上げにしてこの改正が論じられるということに非常に強い違和感を感じます。

スライドの三十七ですけれども、派遣労働関係の特殊性を踏まえて、あらゆる差別の禁止と派遣労働者であることを理由とする不合理な差別を解消する制度の確立、それを図式化しておきましたけれども、こういったものをイメージして政策を進めていくことが求められるのではないかと思います。

派遣労働者の格差というのは、先ほども申しましたように、性別、常用型、登録型、派遣先に直接雇用された労働者との間に多重的に存在してい

ます。常用型、登録型の格差解消の可能性を検討したとしても、労働契約法二十条はほとんど機能しないと思われまふ。それは、登録型という契約の特殊性から、将来にわたる職務であるとかあるいは人事ローテーションの枠組みの同一性といったようなことを問題にされてしまうと、格差の合理性を問う前提を欠いていていさか考えられない、そういった労働形態だからです。

しかし、職務関連性のある賃金につきましては、職務に必要な技能、仕事の困難度というのは同等であるのかどうかという観点から見直すことが出来ますし、人事ローテーションの有無、範囲の違ひが仕事の困難度に連動するかどうかという観点からの見直しはしていくべきだと思います。また、格差はワーク・ライフ・バランスへの配慮の欠如によつて生じていないかどうかということが問われていくべきだと考えます。そして、就労・生活支援のための賃金であるとかあるいは福利厚生については同一の権利が認められてしかるべきだというふうに考えます。

スライドの四十一に、派遣先社員との均等・均衡処遇に必要な法制度として踏まえるべき基本というものを示しておきました。先ほど、均衡というところを入れることについての意義というのがありましたが、格差が不合理であるという場合に、どれほど不合理であるのかと、その程度を勘案して柔軟に判断していくということも必要なのではないかと私は考えております。

そして、まず第一に、派遣社員であることを理由とする不合理な格差、取扱ひの禁止を明確にすべきです。これぐらい何らかの形で法制化するということが緊急にできないものであろうかというふうに疑問に思っているところですが、この禁止というものは、派遣受入れから就労の継続、終了、そして賃金等待遇上の取扱ひの全てが対象にされるべきものでありますし、それらの責任は派遣先、派遣元に、両者に義務付けられるべきであると考えます。

第二番目に、合理性判断の枠組みとしては、少なくとも以下の差別を取り除く観点が必要だと思

います。一つは、職務の同価値性判断というものを前提にすること。二つは、人事ローテーションの有無、範囲は、職務との関連性、合理的関連性といえますか、そして同価値性、それから合理的配慮の観点から検討が加えられるべきだということですね。

そして三番目に、使用者側に説明義務、主張立証責任を負わせるということだと思えます。合理性の主張立証責任は、対象となる労働条件ごとに派遣先、派遣元の各責任主体がそれぞれ負担するというのが合理的であると考えます。そして、労使の取組を可能にする制度というものにこういった考え方をつなげていくということではないかと思えます。

第四に、どこまで是正するかという問題があります。それが同一価値労働同一賃金であるのかどうかといったような問題につながっていくわけですが、比較対象者を誰にするのか、同一価値労働に対して同じ賃金を支払うという原則を是正義務の内容とするのか、是正するのは正社員の職務関連賃金だけなのかといったことをきちんと整理をしていく必要があると思えます。

しかし、私は、比較対象者が存在しなくても、当該労働者が正社員だった支給される賃金は是正するように契約内容を修正するという法制化というのは可能ではないかというふうに考えております。そういった方向で検討するということが求められていると思えます。

是正に向けた設計図を描く上で、二〇〇八年のEJ指令は参考に値するものだと思います。日本において形成されてきた派遣労働の位置、あるいは正規雇用の構造的な問題を踏まえて、制度改革を急いでいただきますようお願いを申し上げます。

以上です。
○委員長(丸川珠代君) ありがとうございます。
以上で参考人からの意見の聴取は終わりました。
これより参考人に対する質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言願います。
○石井みどり君 自由民主党の石井みどりでございます。

本日は、四人の参考人の方々、すばらしい御意見を伺ったこと、誠にありがとうございます。見をお聞かせいただき、誠にありがとうございます。した。頂戴している時間は十分でございます。で、私は、イケア・ジャパン株式会社の泉川玲香参考人に主に御質問をさせていただきます。こう思っております。

イケアが掲げていますウィ・ビリーブ・イン・ピープルですが、イケアは家具の会社ではなく人をつくる会社であるとか、ビジネスを成功させるには夢が必要で、その夢を実現するには人の力が必要という、そういうイケアがおっしゃっていることには本当に非常に感銘を受けております。まさに理想の会社と言ってもいいくらいではないかという、先ほどのプレゼンを伺って、すばらしい会社だというふうな思いを新たにいたしました。

イケアでは、スタッフ、従業員のことを単なるワーカーではなく、あるいはエンプロイーではなくコワーカーというふうにおっしゃられています。これはイケア・ビジョンにもつながることかもしないかと思いますが、一般的なワーカーとコワーカー、その違いをもう一度お聞かせいただけますでしょうか。

○参考人(泉川玲香君) ありがとうございます。身に余るお褒めの言葉をいただきまして、本当にイケアという会社がすばらしい会社だというふうな思っていただけのことととても有り難く思います。

コワーカー、そしてワーカーの違いというのが、私どもが考えますが、一つ一端的に申し上げますと、イケアの中では、会社というものと個人というものの位置を平等と考えていると考えていると思います。つまり、例えば会社という大きなものがあって、その中に存在する個人、つまり、会社の上と言ったおかしな言い方ですが、会社の中の個人という扱いなのか、それとも会社、個人というものが対等であるのかというポイント

で、対等であるという考え方、そちらを用いてコワーカーという呼び方をしているというのが多分一番シンプルな説明ではないかと思えます。

○石井みどり君 ありがとうございます。イコオリティーということも分かりませんが。

そして、先ほどのプレゼンにもございましたように、イケアでは、二〇一四年から全従業員の正社員化を行われ、そしてさらに、同一労働同一賃金を実施されているというふうなお話でございます。

一方で、経営学のゲーム理論にいわゆる囚人のジレンマというのがございます。この理論によれば、上司が育てる、部下は仕事を頑張るという関係であればいいのですが、例えば、上司が育てる、しかし部下は手を抜くという関係になる可能性も否定できないと思います。また、欧米では、雇用計画に労働時間、職務、報酬が明記され、その範囲内で働いていて、成果主義などは、どの程度できたかということの評価するのは一部の層だけであってというような意見もございます。

そうだとすると、大変意地悪な見方かも知れませんが、労働者が手を抜くといったことがあるのではないかと、そういう懸念があるのではないかと、思いますが、多分、それはまさに採用の際のポイントが、一番重要で、イケア・パリュに共感できる人材を採るんだというように、それが解答につながるのかなという、そしてその資質を見抜くということがまさに採用のときのポイントなのかなという感じがいたしますが、パリュ採用とおっしゃっていらして、イケアではこういういわゆる労働への動機付けというように、先ほど申し上げたような労働意欲の低いようなコワーカーがいるとすれば、どのように対応されるのでしょうか。

○参考人(泉川玲香君) ありがとうございます。労働意欲が低い人間がいたらどう対応するか、この質問だと思うのですが、もちろん採用の時点で見抜くことができますが、最終的に一〇〇%見抜けるわけはありません。ですので、入って来て労働意欲が出てこないという人間ももちろん出てまいります。

そういった中で、私どもの中ではパフォーマンス・マネジメント・ポリシーというポリシーがございます。そのポリシーに基づいてアクションプランを作ったり、また一年に一度必ずちゃんとした職務評価を正式的にやります。その正式的な評価の上に、毎月必ずマネジャーと、そしてコワーカーが会って話をする時間を設けます。それは十二時間しか働かないパート、いわゆる短時間の正社員であっても設けていますので、常に日々のダイアログ、日々の会話を重ねていく中で、本当に意欲が戻っていくのか、それとも、もうなれば、最後はさようなということをお前提に考えるしかないということ、たくさん人間がそれに値するわけではないですが、年間二%から三%の人間がそちらの形で私どもイケアを去っていくということになっております。

ですので、労働意欲あるかないというのは、最終的にはそこに帰着してまいります。

○石井みどり君 ありがとうございます。明快なお答えかと思えます。

先ほどちょっと申し上げたイケア・ビジョン、これに関しては、毎回会議であるとかプレゼンテーションのときにスタッフ全員と確認をしているということでありまして、かなり人事異動がございますね、二年から五年で。少なくともトレーニングをしてキャリアアップをして行くということでありまして、場合によっては、転勤というようなこと、それを非常にポジティブに、あるいはアグレッシブに捉えるのではなくて、むしろリスクと捉えられることがあるのではないかと、これもまた意地の悪い見方かも知れませんが。

ただ、イケアの場合は、二〇一三年まではパートタイマーというふうにおっしゃられた。そのときの離職率は三〇%前後であった。そして、フルタイムであれば一・五%。シーズンスタッフという方がいらつしやる。それが離職率の数字にはなっているんだろうと思うんですけど、少なくとも、全ての女性が前向きで、そしてよりキャリアを求めてアグレッシブに生きるという方ばかり

かりではないと思うんですね、よくよく言われることですが。

リスクと捉える人がいるのか、あるいはその場合はどのように対応されるのか、お聞かせください。

○参考人(泉川玲香君) そちらは非常にシンプルでございまして、転勤というものを会社からオーダーすることはありません。転勤命令ないです。全てのポジションはオープンポジション、オープン・イケアというんですが、全てのポジションが揭示されてきます。そこに行きたい人間が手を挙げてまいります。ですので、たまたま福岡というところでそれが空きますと、そこに応募したい人間が応募しておりますので、転勤をするしないというのはいくらも元々応募の段階から入っている、そんな形でございまして。

ですから、もう一つそのポイントを申し上げますと、ライフステージ、いろんなライフステージがあります。キャリアを上っていくのだけが多分人生ではないです。ですので、ジャンルジムの考え方でございまして。上っていくだけではなくて、横に行ったり下りたり、ライフステージに合わせて動くことができる。そのインフラを整えることが人事の大きな仕事であるというふうに考えております。

○石井みどり君 ありがとうございます。

もう時間もなくなりましたので、最後に、イケアは、二〇一四年三月に経産省主催のダイバーシティ経営企業百選で表彰され、また、ちよつと古いですが、二〇一〇年の日本経済新聞社主催のにつけい子育て支援大賞も受賞されております。本間に理想の会社に見えるんですが、それでもまだ達成できていないこと、これから何を達成しようとするのか、抱負があればお聞かせいただければと思います。

○参考人(泉川玲香君) こちらの今回の短時間正社員化というのは、本間にスターティングポイントでございまして。

実際には、ダイバーシティ・インクルージョンというのを考えますと、いわゆる多様化のあ

る人間をそろえていることが本当の姿ではなくて、それを本間にいかにインクルージョンして、一人一人の力を生かしていくインフラを整え、そしてマインドセットを整えていき、ビジネスを成功させていくことができるのか、そしてそれが何らかの形で社会に寄与していく、そんなものを考えております。

抱負と言っているのかどうか分らないですけど、地這に人の心、そして状況が変わっていく、幸せを全員が感受できるような、最終的にはイケアのビジョン、より快適な毎日をより多くの方々にということ、そちらに動いていきたいと考えております。

○石井みどり君 ありがとうございます。

○牧山ひろえ君 民主党・新緑風会の牧山ひろえでございまして。

参考人の皆様方、暑い中、大変お忙しい中、非常のためにわざわざお話をありがとうございます。私も、イケア・ジャパン株式会社の泉川参考人にお伺いしたいと思います。先ほど御講演いただきましたように、イケア・ジャパン様では、二〇一四年の九月に全従業員を正社員化したとして大きな話題となりました。しかも、同一労働同一賃金を前提としているところに大きな意味があると思います。正規労働者と非正規労働者の大きな格差を縮小していくということ、それから、非正規の拡大に歯止めを掛けて正社員化、また正規労働者化を進めていくというのが私たちが民主党の労働政策の大きな方向性なわけですが、

事前にいただきました資料の中でも、また先ほどの御答弁の中でも、イケア様のキャリアの描き方がジャンルジムだという御表現がありました。ライフステージに依拠して、しかも社員の希望に沿って仕事の内容を変えたいという、そういったコンセプトと理解しておりますが、これは、スウェーデンなど北欧における典型的な考え方なのかどうかということをお伺いしたいんです。

私の選挙区は神奈川県で、神奈川県のお店もよく行きますし、また、アメリカに住んでいた頃、西海岸でも東海岸でもお世話になっていたんですが、まさに世界中に店舗をお持ちの会社でいらっしゃるの、国際的な比較という側面について御説明いただければと思います。

○参考人(泉川玲香君) 全ての使っているモデルが、じゃ、スウェーデンでそうだから、北欧でそうだからやっているのかという、そうではないというのが正しい答えかと思っております。

郷に入っては郷に従えて、日本においては日本の非常にいい部分がありますし、そしてスウェーデンにもいい部分があります。各地で、各国でいいものがありますので、イケアの考え方としては、その土地そのエリアに行つたときにいわゆるグローバルであるということ、グローバルであるんですけれどもローカルなものも大切にしていって、そんなことをベースにしております。

ジャンルジムという制度も、日本では余りそれはないんですけども、それが日本に多分生きていること、日本でこの価値というものが、もしちゃんと動いていけば新しい価値の投入になるだろうということ、私どもはそれを進めております。グローバルというのが国際比較というのの答えではないかなと思っております。

○牧山ひろえ君 ありがとうございます。

お話を伺いますと、イケアさんでは、子育て中、育児が取りやすかったり、あるいはベースを落として働くオプションがあったりというふうに聞いております。そういった意味で、女性がとても働きやすい、働き続けやすい印象を受けるんですが、

ですが、本間にそのことが女性のキャリアにとつてマイナスにならないのかどうか。つまり、より責任が重く報酬的にも恵まれているポジションに行く可能性がなくなるようなことはないんでしょうか。

○参考人(泉川玲香君) 女性に対しては、先ほどの中でもお話ししましたように、四八%今マネジャールがおります。もちろん、これは社内保育の施設を整えたりという十年前からのそこに対するデザイン、インフラを整えてきた結果でござい

す。

あるポイントで、ジャンルジムとそこは関わってくるんですが、それぞれの人間に、上がっていきたい人間もいれば十年間同じようにベースを変えずに働きたい人間もいる。そのそれぞれの人間の考えているキャリアパスに、全てとは言わないですが、極力対応できるインフラをつくること、それが多分今イケアがやっているインフラの人事制度の整え方であるというふうに考えています。

なので、責任が重くなって困るとかというような考えというよりは、むしろ、それを自分で選べる、そんな会社であるという認識を彼らは持っていると思っております。

○牧山ひろえ君 ありがとうございます。

別の御質問をお聞きしたいと思うんですが、全従業員の正社員化に際してどのような困難があり、また、どのように克服されたんでしょうか。

○参考人(泉川玲香君) 一番難しかった部分は、各ユニツト、いわゆるストアにおける店長、私も店長を経験しておりますので、あくまでもコストという考え方をしますと、時給が上がる、各店舗に約五百名の人間がおりますので、一店舗五百名の一時間当たりの時給がこれだけ上がるとこれだけのコストになるじゃないかという考えとなっていくんです。そこに至つてしまふ人間がいたことは事実でございまして。その人間たちに、いかにこれが長期的な視野に立ったビジネスとしても必要不可欠なものであるかというものを説いていくということが一番多分時間を要したところでございまして。

あともう一つは、昨日までは例えば仮にじゃ千円だとしましょう、だったその時給が、六か月後には幾らか上がっていくわけです。同一労働同一賃金幅になっていく。なので、今まで働いていた賃金と違うものを求めていく、これは双方において、マネジャールにおいてもコワーカーにおいても非常にやっぱり努力が必要でした。ここは困難でもありましたが、その過程、プロセスを踏んでいくことで私どものビジネスとしては非常に強く

なつていったのではないかと考えております。

○牧山ひろえ君 報道発表では、ワーク・ライフ・バランスの社内浸透ですとかダイバーシティに基づいた多様な働き方を一層進めて、あわせて平等な機会創出のための仕組みづくりを進めるといったような導入の理由が述べられておりますが、当然、そのような理念に基づいていられしやると思ふんですけれども、実際の、実利的側面ではどうなんでしょうか。導入してみたら非常に負担が重いけれども、それでも志を貫いていられしやるのか、また、しつかり会社の業績にプラスになつていられしやるのか。新制度導入後一年がたとうとしておりますけれども、様々な観点からの結果分析はまだまだこれからだとは思ひますけれども、印象論で結構ですので、御感触をいただければと思ひます。

○参考人(泉川玲香君) 今いただいた御質問に答えてしまふのは、ツアーリーというのか、本当に早いと思ひます。

元々、これを入れた段階で、三年後、二〇一七年、そしてそのまた三年後、二〇二〇年というところに照準を合わせております。KPIと私ども呼びますキー・パフォーマンス・インジケーターの部分が二〇一七、二〇二〇というところに照準を合わせておりますので、今それに対して結論を出してその感覚を自分で享受してしまふと、その長期的な視野というものに立てないと思ひます。

ビジネスへの寄与は間違いないと感じてはおりますけれども、二〇一七年の数字が出るまでは答えはちょっとできないかなというふうに思ひます。

申し訳ございません。

○牧山ひろえ君 ありがとうございます。

お話の中で、正規と非正規の格差拡大のみならず、雇用形態ごとにも男女の格差が生じているという御指摘を非常に興味深く伺ひたいと思ひました。ですけれども、当局が非正規の格差問題を男

女問題として捉える意識は薄いように感じるんですけれども、中野参考人はどのような印象をお持ちでしょうか。また、この男女格差を解消するためには、非正規の格差の解消のための取組をしていけば自然に男女格差の問題も解消に向かうのか、それとも非正規の格差の解消とは別に男女格差についても取組を行う必要があるのか。

この二点について御意見を伺えればと思ひます。よろしくお願ひいたします。

○参考人(中野麻美君) ありがとうございます。

元々、非正規であるか正規であるかということと随分とこの場でも議論がなされているというふうにお聞きしておりますが、私は、契約形態の要素によつて決まるという考え方よりは、実質的に日本型雇用慣行の適用を受けるものと受け取れないものという格差の問題ではないかと思ひております。

そして、その日本型雇用慣行というのは、包括的な労働関係の中に置かれて働くということになりますので、それはもう必然的に男性中心型の雇用形態ということになります。そして、女性の正規雇用者というのも元々を見れば年功賃金から除外されて格差の下に置かれていて、私が提出しております資料の三つのスライドなんですけれども、男性が日本型雇用慣行の適用を受けて非常に年功的に上がっていくという賃金カーブを描くのに対して、女性とそれから非正規というのが一群となつていく。これは、雇用慣行の適用を受けるのかどうかということによる二分化というふうな考えられます。

ですから、元々、非正規の賃金というのはそういった意味でのジェンダー格差というものを含んでおりまして、この問題を解決するためには、非正規と正規の間の格差を解決するためには、ジェンダーの問題を抜きにしてこれは解決することができないというふうな考え方をしています。

そういう意味で、私は、正規と非正規との間の格差を問題にする場合には、必ず他の形態の差別との有機的な関連性というものを意識して制度を組み立てる必要があるというふうに申し上げま

した。

○委員長(丸川珠代君) 時間でございますので、よろしくお願ひいたします。

○牧山ひろえ君 はい。

○長沢広明君 公明党の長沢広明です。

今日は、参考人の皆様、大変貴重な御意見をありがとうございます。

まず、今御質問がありました泉川参考人に対して私も同様のことを確認したかったんですが、非正規、正規の壁を超えた均等・均衡待遇の実現に向けて、どのような課題があつて、どう乗り越えたいか、今それをお答えいただきました。

私の方から一点、そもそもなぜこういうことを目指そうとしたのかという動機の問題ですね。人手不足の世の中というようにことをよく言われるわけですが、イケア・ジャパンの場合、どうしてこの取組を目指そうとしたのか。そしてその際、もう一つ、正社員化に踏み込んだが、経営者側の中にもいろいろな意識の変化があつて、いろいろな課題があつたということをお伺ひしました。働く人の側の反応というのはどうだったのかという、この二点についてお伺ひしたいと思ひます。

○参考人(泉川玲香君) 一番目のポイント、なぜというところに関しましては、先ほどの意見陳述の中でも申し上げましたとおり、いわゆるウイ・ビリーフ・イン・ピープルというものにスタートをいまして、長期的な関係の構築、そして平等な機会を創出、そして多様な人材の受容をしたいということ、ダイバーシティ・アンド・インクルージョンというこの三つの柱、これを言っているんですけれども、現実の差を見ますと、言っていることと行われていることにすごいギャップがあつた、これを埋め込んでいくためにじゃ何が必要なのかと。行き着いたポイントが、やはり同一労働同一賃金幅にスタートする、全員を平等に扱っていく、そして公平に扱っていくという考え、そこがポイントでございます。

二番目の働く側、コワーカーの方の意識はどうであつたか。

実際には、そういう事例が日本の中には少なかつたということがありますので、よくその意味が、えつた、どういふことですかというところで、なかなか分からなかつた。一対一でマネジャーと何人も協議を重ねていって、この期待水準に行くことによつてこれだけのことが起こつて、同じ四十時間働いている人、三十九時間働いている人と、あなた、二十時間であつてもこうなるんだよということの説明をして、彼らは最終的に、結果は、二〇一五年一月からスタートした段階で実際の実感が本当に湧いた、六か月、ロジックを話したときにはびんとこなかつたポイントが、実際の多分動きが始まつて、ああ、よかった、私もこれで安定した、次の将来、何かを考えられる段階に来たと、そんな声が多い、そんな状況でございます。

○長沢広明君 ありがとうございます。

泉川参考人の場合には使用者側の視点というのがあつていただひけれども、北口参考人にもお伺ひしたいと思ひます。

労働者の側の視点というものを生かした上で、労働者の待遇確保のためにこういう取組を今回した。同じことを伺ひたいんです。一つは、なぜこういうことを目指そうとしたのかという動機の問題。それから、これを進めていく上でどういう課題、問題が浮上したか、そしてそれをどう乗り越えたのかと。そういう御経験も踏まえて、ほかの組織、企業にとつても大きな示唆になると思ひますので、御教示いただきたいと思ひます。

○参考人(北口明代君) ありがとうございます。

なぜ始めたのかといへば、パート労働者を組織化していますので、その要求がやっぱり出発点になります。なぜパートならば安くて当たり前のかというところで学習をし続けましたら、ヨーロッパはどうかというではないらしいと学び、そのことについて学習をして、そして均等待遇を求めていこう、パート法や労契法や均等法を改正していこうというように動きにつながつたということ、もう一つは、困難があつたかといひますと、

じゃ、俺らを下げるのかという正社員の声やっぱりそれはありまして、そうではなくて、ですから、まだ途中経過だというふうに通じております。

ただ、やっぱり今の働かせ方、働き方を見ていれば、このままでは良くないというふうに通じているので、一緒に通じて取り組んでいく課題だというふうに通じております。

○長沢広明君 ありがとうございます。

今野参考人にお伺いをしたいと思います。

パートタイム労働法あるいは労働契約法においては、均等・均衡待遇規定で、職務内容や配置の変更の範囲、ありなしといったいわゆる人材活用の仕組み、運用というものを均等・均衡待遇を判断するに当たって考慮すると、こういう規定になっております。考え方がなっております。均等・均衡待遇を判断するに当たって、人材活用の仕組みとか運用ということも考慮することについてどのようにお考えになるかを伺いたいです。

我が国では、正社員の場合、採用した後に様々な職務に就かせる、あるいは経験を積んでいく、こういう中で適性を判断したり、あるいは人材として育て、あるいは活用していく、こういう考え方をしているわけで、こういうことを下敷きにした上で均等・均衡待遇を判断するに当たって人材活用の仕組み、運用を考慮するというものをどのようにお捉えになっているかということ。

もし、E.U.とか海外においてそれについての取扱いがどういうふうになっているか、御知見があれば併せて御紹介いただきたいと思っております。

○参考人(今野浩一郎君) 今おっしゃられました人材活用の面については、企業の実態を見ると二つの面があるというふうに思います。一つは、私のお話でありましたように、企業のニーズに合わせて能力を発揮できるかどうかというのは重要ですよ、ねというお話をさせていただきましたが、あれは、今おっしゃられた人材活用の面の一つということになります。

それともう一つは、日本の場合は特に欧米と違って、例で挙げますと、大学出ました、会社に

いわゆる正社員で入りました、先ほど言いましたように、最初の三年とか五年は養成しますと。まあ十年ぐらいいたら一人前かなとかいう話になる。その間にはいろいろ経験させて能力を付けさせるということがありますので、そういう面から見ると、人材活用という要素が入ることとは、日本の企業の人事管理の実態からすると必要だろうというふうに通じております。

欧米ですが、まず、今言った二つの面についてです。

一つは、じゃ、会社の命令に従って、君、あしたから例えば中国に行ってくれとかいうのは、先ほどイケアさんがおっしゃられたように、向こうではありません、それは人事権が違うので。日本の場合は、配置については企業が人事権を持つという人事権行なっているというので、それを前提にしています。

もう一つの面の育成の面ですが、これは、いろんな会社がありますが、平均的に言うと、ヨーロッパなんかは、例えば大学を出ます、日本流に言うといわゆる総合職です。そうすると、最初から、そうですね、今私が行っているフランスの大企業の下ぐらゐのランクに最初から就けます。そこから仕事が始まります。したがって、日本みたいに一番下から、言ってみれば、途中でパートの方たちがやっているような仕事も経験しながらずっと一人前に育てていくというところはしません。

したがって、そういう面からすると、日本のような人材活用という要素は相対的に薄い、あるとは思いますが相対的に薄いというふうに通じています。そういう点では、人材活用という面では、日本と欧米ではかなりやっぱり状況が違うというふうに通じていただけだと思います。

○長沢広明君 ありがとうございます。

済みません、中野参考人にもお伺いしたかったんですが、ちょっと時間がなくて御質問できまわりました。申し訳ございません。

○川田龍平君 参考人の皆さん、今日は本当に御意見を聞かせていただきまして、ありがとうございます。

私からは、まず、この正社員という言葉についてなんですけれども、短時間正社員ということもイケアさんもおっしゃっておりますし、これからの多様な正社員ということでも今野さんからも言われておりますし、中野参考人からも多様な正社員構想ということで、今回、この法律と併せて、派遣法改正によって派遣社員、正社員化ということが言われているんですけれども、この正社員ということに対して法律については定義がなく、正社員というのはフルタイムで無期で、三つの条件によって正社員ということではあるんですけれども、法律には定義がないと。

本間に、今後としては、もうこの短時間正社員ということが入ってくる、そして多様な働き方ではなくて多様な正社員ということになってきているんですけれども、それについては、パートで働いている北口さん、パート労働者としてやっぱり正社員化を目指していくといったときに、そういった正社員化といったときに、定義がない中で多様な正社員化が求められている、そういう社会にしていこうとしている人たちがいる中で、その正社員という言葉に対して今後はどういうふうに通じていくべきなのか。

本間に、これは法律にも書かれていない言葉を私たちは正社員化、正社員化と言っているんですけれども、そこにはっきりとした正社員というものを、正社員像というものをやっぱりつくっていくかなきゃいけないと思うんですが、それぞれ、正社員というこの定義について考えていることで、今後どういう形にしていけるべきか、法律に書くべきか書かざるべきか、書かない方がいいのか、そういったことで御意見あれば、答えられる参考人の方では是非御意見をいただければと思います。

○委員長(丸川珠代君) お答えになりたい方は手を挙げてください。泉川参考人、お願いします。

○参考人(泉川玲香君) エピソードでございます。

正社員、今回の短時間正社員、そして正社員というのを、この制度をしたものをいわゆる日本人ではない人間たちに説明するときに非常に彼らが理解できなかった言葉、それが正社員でございます。

つまり、私、パーソナルにもですけれども、この言葉に関しては非常にクエスチョンマークがあります。差別であったり、公平性であったりというものを欠くという観点から、正社員という考え方、そしてまたこの言葉を使うことが社会の中に、やっぱり使われた言葉はそこに影響していきますので、私自身は、パーソナルにはこの言葉に関しては非常に反応をしたいと思います。

○参考人(中野麻美君) ありがとうございます。

まず、正規、非正規という言葉の概念というのは、身分化された固定的な格差の下に置かれた身分として社会的にそのような言葉で呼ばれていると。ですから、法的にそれを定義付けてしまうというところへの懸念というのがかなりあります。

なぜ非正規であるのか。これは契約によってきちんと特付付けられるべきであって、雇用の原則に対して例外的に有期の定めを置く、それから短時間である、そして間接雇用である、こういう契約上の特徴の一つ又は複数の組合せによって成り立っている。日本の制度の場合に最も決定的であるのは、この定義規定が定義のまま置かれていて、この定義を逸脱した形態については例えば期間の定めのない雇用とみなすとか、そういう法的な効果が付与されていない。だから、身分から契約へじゃなくて、契約から身分へという、そういうことになってしまおうという欠陥があるんだと思います。

ですから、日本の法制度というのをやはりそういった観点から、本来的な契約上の特殊性というところから見ると、これが必要なんだと思えます。

○参考人(北口明代君) 私は、正社員と非正社員というくくり方がありますけれども、非正社員の中、非正規というのはやっぱり多様なわけですよ。ですので、やっぱり同一価値労働同一賃金に

よる均等待遇を実現して、フルパートか、その働き方によって待遇は同じで担保されるということ、特に正社員という呼び方がどうなのかという、定義をつくるということではないのではないかというふうに思います。

○川田龍平君 北口参考人に、今日はこの法案の参考人ということなんですけれども、やはりパート法への影響ですとか、これから均等法の改正のことですとか、いろいろ関連してやっぱり労働法制全般にわたって改革していかなければいけない、改正していかなければいけないと思ってることもおありかと思えますので、是非その観点から御意見をいただければと思います。

○参考人(北口明代君) です、身分によってこんな格差があるということについてはやっぱり正を正としなければいけないと思いますし、泉川さんもおっしゃったように、やっぱり格差があつてはいけなし、人権の問題であり、やっぱり平等でなければいけないと、働く上で、身分によって違ふということはやっぱり正を正させなければいけない、そのために、今まで大事にしていた日本型雇用、人材活用の仕組みは、今、今野さんの方からヨーロッパと日本では本心に違ふのだという話がありましたけれども、やっぱり差別とか平等だとかという観点から法整備をどのように整えていくべきなのかと。

パートという働き方も含めて、身分による違いではなくて、一つの物差しとして、私はどういう仕事をしているのかということ物差しにして賃金を決定していくことが平等ではないかというふうにかどうかはちょっと自信がないですけれども、そんなふうにかえております。

○川田龍平君 それでは、泉川参考人、北口参考人、中野参考人に、是非、女性とか、先ほどLGBTの話もありましたけれども、やっぱり性差、それから、そういった女性ということでの格差、そういった問題で、差別の問題も含めて、そういったところの観点から、平等にしていこうための方策として法律ですとか制度としてどういうふう

に変えていく必要があるのかということについてもお聞きしたいと思えます。

○参考人(中野麻美君) ありがとうございます。先ほど質問がありました人材活用の枠組みというのがまず一番その問題を凝縮して表現していることではないのかというふうに思います。

やはり性別による格差というのは、家族的責任を負っているとか妊娠、出産の機能を負っているということがベースになっておりますし、障害を理由とする差別、格差というのは、そういったハードな働き方に付いていけるのかどうかというような、そういうことに関連して生じてくるハンディになるわけですね。

こういった問題というのは、正規と非正規の格差をどう縮めていくのかというキーワードとして合理性というワードがあり、その中に人材活用の枠組みというのが埋め込まれているんですが、このワードを差別を撤廃していくという基本的な考え方に基づいて検証していくと。

検証のツールというのが私は三つあると思います。一つは職務評価の観点です。価値評価ですね。それからもう一つは、間接的に、これはダイレクトに障害とか性別だとかを掲げてはいないけれども、基準にはなっていないけれども、間接的にそういうものを持っている人たちに不利に扱ってしまうと、そういう基準ではないのかと。それから合理的配慮というのがありますよね。これは、転勤というのが必ずしも不可欠なものではないとすれば、ある一時期やはり合理的に配慮をして人を育てていくというふうな、そういった配慮が欠如しているというのが言ってみれば排除につながるのではないかと。したがって、それは差別ではないのかというふうな考え方があって、そういう観点で、一つ一つの基準というものの合理性をやっぱり問うていくというか、それを明らかにしていくという作業が必要なのではないかと思えます。

ですから、法制化をする場合には、労使が協議をしながらそういったものを可視化していくという、そういう職場での取組が不可欠なんだと思

ます。

○委員長(丸川珠代君) 大変恐縮ですが、時間が過ぎておりますので、簡潔にお願いいたします。

○参考人(北口明代君) 私は、正社員の働き方が非常に大きな問題があると思っていて、労働基準法を守らないような働き方をやっぱ正を正させていくことで、女性がハンディを持ちながらもちゃんと働き続けられる環境になるのではないかとこのように思っております。

○参考人(泉川玲香君) 私は、最初の意見陳述の中にでてきたダイバーシティ・インクルージョン、それだけだと思っております。法律の整備はもちろん必要、ただし、それだけではない、マインドセットの変更にいかマインドセットを変えていく、そこが一番大事なポイントではないかなと考えます。

○川田龍平君 ありがとうございます。

今野参考人、済みません、質問できなくて申し訳ありませんでした。ありがとうございます。

○辰巳孝太郎君 日本共産党の辰巳孝太郎でございます。

まず、北口参考人にお伺いしますけれども、同一労働同一賃金、職務を数値化するという試み、可視化の試み、非常にすばらしいと思っております。様々な試行錯誤もあったと思うんですけど、数値を見ますと、やはり非正規の方々が不当に賃金が低くなっているというのは明らかというところがありました。

ただ、先ほどの質問と重複するところもあると思えますけれども、これを、実際に非正規の賃金を上げていくということになりますと、生協などは非正規が七割というふうにも聞いておりますので、経営者の立場からしますと、なかなか賃金が、うわつと全体の賃金が上がってしまうと大変になるということも出てくるのではないかとこのように思いますが、その辺りをどのように課題として乗り越えていくべきだと思っておりますか。

○参考人(北口明代君) ありがとうございます。御承知のとおり、日本の労働者の賃金として、もう一九九七年から下がりが続いているという事態

がまずあるということで、非正規の賃金を上げていくということが私は重要だというふうに思っています。今おっしゃったように、では原資の問題をどうするのかということもあるんですけれども、そのときに、今は賃金だけに依存している社会だというふうに思っています。ヨーロッパはやっぱり賃金と社会保障の組合せで生活を支えるという構造になっているかと思えます。

ですので、生協労連では、年収二百五十万円でも幸せに暮らせる社会の実現を目指そうということで、社会システム自体を在り方を変える、働くルール、それから賃金、税と税制、それから社会保障、教育・子育て、住宅、こういった六課題を見直しをしてやっていけばいいのではないかとこのように今話を進めているところで

生協の家計簿調査によれば、月収二十三万円の非正規のシングルマザーがいたんです。彼女の家計簿を見ていて、現在では五、六千円のマイナスなんですけれども、それを教育費ゼロ、消費税ゼロ、住宅費を補助した場合に大体三万から四万円の黒字になるといって出ていますので、やっぱり仕事賃金に移行していく場合には社会保障の拡充ということを併せてやっていかなければならないのではないかとこのように考えています。

○辰巳孝太郎君 ありがとうございます。

続けて、中野参考人にお聞きしたいんですけども、今回のいわゆる同一労働同一賃金法の中では、元々均等という言葉があつて、修正案としていろいろ議論がされているわけでありましたけれども、中野参考人はこの均等という言葉が入ったことをどのように評価されていますでしょうかというのを率直に聞きたいと思えます。

○参考人(中野麻美君) ありがとうございます。均等というのは柔らかな均等というふうにも言われて、それからバランスを取ることとも言われていて、ゼロか一〇〇かということではなくて、その格差の不合理性の程度によって何十%を

カパーするかと、そういった考え方が成り立ち得るということだと思います。

私は、均衡処遇だけですと問題が大きい、余りにもフアジーであるということですが、均等というものが基本になりながらそういった弾力的な解決をも射程に置くという意味では、私はそれもあかなというふうに思っております。

○辰巳孝太郎君 続けて、中野参考人にお聞きしたいんですが、今回の法案の中にも、いわゆる均等待遇とする基準として、職務が同じというに加えて、人材活用の仕組みが同じ、責任が同じという基準というのが示されております。その人材活用の仕組みの中身でいいますと、転勤があるというように思うんですが、それ以外も、このケースを派遣労働者に置き換えてみた場合、実際問題として、派遣労働者が今一つの事業所に働いていて別のところに派遣されたりとか、そういうことがあり得るのかと。つまり、法制上特定はしてはならないということになりますから、この人材活用というのを今の法案に入れてしまつと、これが本当に合理性の判断のときに、派遣労働者は転勤することがないんだから、これはマイナス評価でいいということにならないうか。その辺のことはどう見ておられますでしょうか。

○参考人(中野麻美君) ありがとうございます。まず、格差の場合に、常用型と登録型との格差を論じる観点と、それと派遣先の労働者と派遣労働者との格差を論じる観点と、それは違つてくると思います。

ただ、二つの側面で共通するのは、転勤の可能性というものがその人が従事する職務の困難度というものを規定するのかがどうか、つまり合理的に関連するのかがどうかという観点からきちんと検討していく必要があるだろうと。そのために職務評価を示しておいたわけですが、一般的な固定的な観念からいいますと、転勤の幅というのは処理できる仕事の困難度を規定するというふうには言われておりますけれども、必ずしもそうではないという結果が出ておりますので、それがどうなのか

ということでも検討する必要があると思います。

○辰巳孝太郎君 ありがとうございます。続けて、中野参考人にお聞きしたいんですが、けれども、今政府は、女性の活躍を推進しているというふうな言つております。一方で、日本経団連の方は、女性の活躍推進というのはこれは企業の競争力を左右するもので、経営戦略、日本経済の持続的な発展を可能にするための成長戦略そのものだという立場、位置付けをしております。

経済界の立場は明確なんですけれども、今回、労働者派遣法改定ということが審議されておりますけれども、一方で、派遣のニーズがあるというような話もありますが、この今回の改定が女性の活躍というところに資するのかがどうかということを中野参考人の御意見を聞きたいと思ひます。

○参考人(中野麻美君) ありがとうございます。まず、活躍するためにはその前提があるということをしきりと踏まえるべきだと。それは今日の参考人の方々の意見からも明白だろうと思ひます。人格的な尊厳というものをどれだけ確保できるかということ、私も四つのメルクマールを示しておきまして、そういうことが満たされていくのかどうかということがまず検証されるべきだということに思ひます。

また、今回の労働者派遣法ですけれども、懸念されるのは、これまで女性たちが占めてきた職務分野で正規労働とそれから派遣労働者との関係が競合関係に立つということが非常に多くなるだろうというふうな考えられて、女性の正規社員が常用代替によって追われていくという関係が促進される可能性があるといひますか、そういう危険性があるというふうには思つております。ですから、それをどのように阻止するのかといひますか、食ひ止めていくのかといひことが大きな課題だと思ひます。

○辰巳孝太郎君 ありがとうございます。終わります。

○行田邦子君 日本を元気にする会・無所属会の行田邦子です。

今日は、四人の参考人の皆様には貴重な御意見をいただきまして、ありがとうございます。

まず最初に、泉川参考人に伺いたいと思ひます。イケア・ジャパンさんにおきましては、今、同じ職務に対して全てのコワーカに同じ賃金が支払われているという、いわゆる同一労働同一賃金を導入するということが、それぞれの職務の評価をきちんとして、そして職務給というものを設定することが求められると思ひますけれども、イケア・ジャパンさんでは、まずこの職務給、職務の評価をきちんとして職務給を設定するということをどのように行われたんでしょうか。

○参考人(泉川玲香君) 元々、会社の中にありますシステムがあります。職務給のシステムがありまして、番号が割り振られるような形になります。

例えば、人事マネジャーであれば六十一番とか社長であれば六十五番とかというふうな、いろいろな角度からそれをデータ化できるものを、それを入れていくと番号が出てきます。それがまずは職務のナンバーとなつてまいります。なので、例えばロジスティクスの方のマネジャーと人事の方のマネジャーが同じ番号であるということももちろん起こつてまいります。

ということと、プラスどういうふうなじゃその職務を評価していくのかと。その中にはジョブデイスクリプション、どういふものが求められるかといふものが明確にある。もうこれは本当にすごく細かいもので、ディテールまでいくとも二時間、三時間掛けて見ていくようなものかといひます。それを基にイエスなのかノーなのかといひことと、一から五までの評価の中でこの位置に立っているのかといひことで、いわゆるビジネスのところの数字で測れる部分が五〇％と、もう一つの部分は、どれだけ人を育てていくのかといひうリーダーシップの部分。リーダーシップも、六個のリーダーシップ、明確なものがあつて、その六個の中にも一体どういふものを意味している

のかといふのがあつて、それに一つ一つ合せて明確な数字が出ていくと、そんなシステムを使つていひます。

なので、元々あるナンバーとそれに合わせたジョブデイスクリプションの精査で、一年間に必ず一度はそれを見ていくと、そんなシステムでございひます。

○行田邦子君 そうした職務評価のシステム、また職務給のシステムといひのは、これはイケア・ジャパンさん独自でつくられたのか、それともイケアさん本社といひうか、で元々ひな形といひうかがあつたものなんでしょうか。

○参考人(泉川玲香君) グローバルで転勤も非常に多いです。先ほどのオープン・イケアといひのも、例えば、フランスのパリのお店で今人事の部長の職が空いていひますみたいなのがあつて、じゃ仮に行きますとなつた場合には、そこに差がある大きな問題が出てまいりますので、グローバルな会社として、標準はスウェーデン本社自体がそれを保持している、それを使つていひう形でございひます。

○行田邦子君 もう一問、泉川参考人に伺いたいと思ひます。御社では、女性マネジャーの比率が四八％と非常に高いわけでありまして、そこで伺いたいんですが、短時間正社員の管理職といひのは今どのくらいいらつしやるんでしょうか。

○参考人(泉川玲香君) 今の段階では、短時間でマネジャーといひうのは二人だけでございひます。今回、二〇一五年一月に入りましたので、これから増やしていきたい。そして将来的には、ストアマネジャー等が短時間の人間が二人座つていひうな形、そんなものを考へております。五年以内にとつたものが出てくる考へていひうのが女性活躍できるというエグザンプルを見せたいといひうに役立つかといひうか。実際に、イケアの中では、ドイツではもうそういう形で推移してあります。

○行田邦子君 ありがとうございます。

それでは、続きまして北口参考人と中野参考人に伺いたいと思ひます。

同一労働同一賃金という点、正社員の給料が下がらんじやないかということをよく言われます。私自身は、正社員の給料が下がる上があるということではなくて、公正な賃金決定システムというのが、これが社会の公正だというふうに通じているんですけれども、それでも、やはりどうしてもそういうふうにならざるを得ないと思います。

恐らく、北口参考人においては、職場の中でもそういった声があつたかと思えます。それに対してどうお考えか、そして、中野参考人は中野参考人のお立場でどのようにお答えになるのか、お聞かせいただきたいと思います。

○参考人(北口明代君) ありがとうございます。本当にそうなんですけれども、実際にもう抱っている仕事があるんですけど、十年ぐらい前はそういう声も本場に強くてたんだすけれども、今はもう、実際にやっている仕事を見て、やっぱり自分たちもそうだけれども、あの人たちの上げてほしいという、そういう声はとも強くなってきたんですし、さつき申し上げた二百五十万だつて、二百五十万でいいのかという議論もあるんですけれども、これについても賛同の声が寄せられているので、やっぱり賃金と社会保障と二つでやっていくというふうなことで今話は進めているところでございます。

○参考人(中野麻美君) ありがとうございます。この問題というのは、分配のシステムをどう組み直すのかというかなり根本的な問題です。不利益を被る者もいます。そういう場合には納得というものが必ず必要なので、こういった制度の改革をするときというのは、職場におけるコンセンサス、それをつくっていくための制度というものが、労使の取組ということですが、それが不可欠だということに思っています。

○行田邦子君 今野参考人に伺いたいと思います。働き方、また雇用形態が多様化している、それに伴って賃金の決定システムというの、それぞれの組織においても見直していかなければいけないのではないかと議論がありますし、日本の

社会全体においても見直しが必要なのではないかといった議論もあろうかと思えます。

そこで伺いたいんですけれども、賃金の決定システムというのは、これは基本的に労使が決めることというところであらうかと思えますけれども、そうした中で、法制度でどの程度方向付けをしてよいものなのか、あるいはルールづくりといったものを法律や制度によってどの程度縛っても許されるものなのか、お考えをお聞かせいただけたらと思います。

○参考人(今野浩一郎君) 具体的にはちよつといろいろ考えなきゃいけないんですけれども、基本的には、もう最低限にしてほしいと。

ですから、最低賃金なんかは賃金に国家が介入しているわけなんですけれども、それはもう最低限にしてほしいと。あとは、男女の差別の問題とか人権をベースにした差別の問題みたいなのはありますけれども、そういうことを除いたら、やっぱり民間の、ここという労働使ですか、で決めていくという仕組みを残すべきだというふうに通じています。

○行田邦子君 最後、中野参考人に伺いたいと思います。

この委員会でも正規、非正規雇用の均等・均衡待遇ということの議論がなされていますけれども、今、有期直接雇用者に対しては労働契約法で、有期直接雇用だということが理由での不合理な労働条件の禁止ということ、それからパートタイムにおいてはパートタイム労働法で、パートタイムだからということでの不合理な待遇の禁止といったことがありますが、ただ、この法律違反があつたとしても、裁判で訴えるしか手段がないというふうに通じています。これでは私は余り実効性がないのではないかなと思つていて、それぞれの法の条文を実効性のあるものにするためにはどのようなことが可能だとお考えでしょうか。

○参考人(中野麻美君) ありがとうございます。行政指導によつてというようなことがまず出てくるんだらうと思えますけれども、私は、司法の

判断に委ねる部分も含めて、一つは、迅速にこの問題を解決する特別な委員会というものを設定して、そして変革をしていくべきだろうというふうに通じています。

先ほど労使の問題だということを申しましたけれども、少なくとも、不合理な格差をなくしていくということに関してはきちんとした制度の中で解決できる問題だろうと。その一つ一つの積み上げの中で、これが全体としてどのような分配のシステムにつながっていくのかという、こういう長い目で見ていく必要があるだろうと思えます。

そういう意味では、行政委員会のようなシステムというのがとても大事だというふうに通じています。

○行田邦子君 ありがとうございます。終わります。

○薬師寺みちよ君 無所属クラブの薬師寺みちよでございます。本日に今日は私も勉強になりました。ありがとうございます。

まず、泉川参考人にお伺いをさせていただきます。外国人マネジャーの比率が一八%ということ、グローバル企業から見た日本の伝統的な終身雇用であつたり年功序列のシステムというものの、どのように評価を受けたのか、まず最初に日本にイケアが入ってくる時点でですね、その辺りを教えていただいてもよろしうございますでしょうか。

○参考人(泉川玲香君) イケアが入ってきた段階では、私ども、もちろん日本の今の在り方というものをある程度リスペクトしたい、尊敬したいという思いで日本にあるシステムを入れようとしたんですが、その中に、いわゆる終身雇用制みたいなものはやはり使わなかつたポイントでしたので、外国人の、私どもの中ではTEという、トランスファードエンプロイーと呼ばれる人間たちは、スウェーデンのいわゆる番号で振った職務に合わせたり方方をそのまま私たちが入れたものですから、そういった日本での踏襲しなきゃいけないものが実際にはなかつたので、そこに対しては余り疑問

みたいなものを彼らは感じていない。

ただ、一番彼らが問題視したのは、長時間労働をする傾向にあること、ここが非常に彼らにとつては一番エスチョンマーク。なぜ五時になつて終わっているのに帰らないんだ、マネジャーが帰らないから帰らないというのはなぜなんだと。そこはいまだに、十年間たつていますけれども、分りにくいというか、彼らにはもう絶対分らないポイントのような気がします。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。大変耳が痛い問題を指摘をいただいたところでございますけれども。

では、イケアにしかできないシステムなのかと言われると、私は、これからのいろんな日本企業が学ばべき点というのが大変多いかと思つております。それを取り入れる際にどのような問題が想定されるのか、若しくはその問題を克服するためにも我々が国として、政府としてどういうお手伝いができるのか、もしアイデアがございましたら教えていただければと思います。

○参考人(泉川玲香君) 一番制度を入れて難しかったポイントが、やはり制度をしくことはシンプルで楽なんですけれども、それが本当に人の心に落ちていくこと、そこが非常に難しいポイントでした。

いわゆるチェンジマネジメントという、今、コーチングであつたりチェンジマネジメントというものが非常にマネジメントの中では、リーダーシップの中ではやっていると、あるんですけれども、そこが一番重要な気がいたしました。

実は、今日、面白いチェンジマネジメントのツールをたまたま持っているの、ちよつと出したのかなかしますと、チェンジマネジメントで、今回どういふ変更をやつたのかというのを実はこんな絵巻物にして、何時間も時間をつくつて、どうして今回この変化をやるのか、そしてどうしてこれが必要なのかというのをいろんなツールをこしらえて社内ですつていきました。

つまり、多分大事なのは、マインドセットをい

かに変えるのか。法整備はした、プラスアルファ、インフラに対して人の心を変えていくには時間が掛かりますので、それを落とし込んでいくのに、忍耐強く、そして、もうこれでもかこれでもかと手を替え品を替え心に入れていくという作業が必要のような気がします。リピートすることではないかと思ひます。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。それでは、北口参考人、そして中野参考人にお伺いをさせていただきたいと思ひます。

私も、様々、今回議論をするに当たりまして、パートで労働していらつしやる皆様方、派遣で労働していらつしやる皆様方、話を伺つてまいりました。

その中で大変気になったことがございまして、扶養控除の問題、いわゆる百三万、百三十万円の壁なんです。そういう壁があるからこそ労働調整をしていたり、逆に能力を正当に評価されることをすごく恐怖感を持つていらつしやる方々もいらつしやいます。その辺りにつきましても何か御意見をいただきたいと思います。

○参考人北口明代君 ありがとうございます。

実際に、パートタイマーで働いている方は、やつぱり百三万円、百三十万円というものを保持して働いていらつしやる方が多いんですけれども、しかし、だから日本の家族モデルの中で有効だということなんですね。しかし、それが崩れつつある中で、私は、扶養控除の問題というのは非常に難しいんですけれども、基本的には、サラリーマンの妻だけが優遇されるという制度はやつぱり淘汰されていくのではないかと。

ただ、そのときに、この今の低賃金、この低賃金をやつぱり何とかしない限りはよろしくないだろうというふうに通じているということ、基礎控除を例えば引き上げるとか、そういうことがやつぱり必要になっていくのではないかとこのように思ひますし、それから、今回、社会保険の適用拡大になりますよね。ですので、生協労連は今まで、やつぱり賃金がもうちょっと高くない

とというような方針を持っていたんですけれども、今回は、しかし、やつぱりちゃんと均等待遇を求めていくというふうに通じていたときには、社会保険にもちゃんと入つて、働いた分は払つて、その分ちゃんともらうようにしよう、そのためにはやつぱり賃金を上げていくんだというふうな方向性を今は出してあります。

○参考人(中野麻美君) ありがとうございます。百三万、百三十万というのは世帯単位の税制、社会保障制度ということになるわけですから、これは撤廃すべきだというふうに思ひます。

こういったもので調整して働くということと低賃金市場がつくられてきているということからすると、これは大問題でありまして、最低賃金にも影響を与えているということだと思ひますので、私の主張は、撤廃すべきだというふうに思ひます。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

北口参考人にお伺いをさせていただいたんですけれども、いわゆる非正規から無期雇用へというところで転換なさった方が大勢いらつしやるというお話だったんですけれども、先ほど泉川参考人からもございまして、いわゆる長時間労働の問題ですね。そういう正社員の皆様方にもいい影響があったのかどうか。ただ賃金が下がるというクレームだけではなく、いい効果があるということをしサンプルとして教えていただきたいんですけれども、お願いできますでしょうか。

○参考人(北口明代君) 無期雇用転換してということですね。雇用が安定するということは、労働者にとっては、例えば教育ローンが借りれなかつたりするものが借りれるようになりますし、やつぱりそういう意味では、非常に安心して働き続けられる。職場の仲間がそういうふうになるということは、職場全体にはいい影響を与えたということになっていきます。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。では、今野参考人にお伺いさせていただきま

す。お願いいたします。

いろいろな論文等々も読ませていただいたんですけれども、いわゆる日本企業が多様な正社員を増やしていくということ、これからは、私は地域の限定社員であったり短時間の正社員というものも必要かと思うんですけれども、この可能性についてどのように考えていらつしやいますでしょうか、教えてください。

○参考人(今野浩一郎君) 今日の私の言葉で言うと制約社員という言葉とほとんど一緒なんですけど、日本の労働力供給を考えると、制約的な労働者が増えるんですよ。ですから、そうすると制約的な労働者が増えることを前提に企業は人材を採用し、活用しなくては行けないので、ちよつと細かいことは別にして、トレンドとしては、そういう制約社員前提の人事管理をつくっていくということ、先生がおっしゃられた言葉で言うと限定正社員、まあ言葉は何でもいいんですけど、そういう人が増えていくというのがトレンドだし、その人たちが上手に活用しないと企業も成長しないというふうには思つております。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

先生のプレゼンされました資料からいくと、この人材確保の市場原理ということを考えていけば、いわゆる正社員が増えて、その上でいわゆる派遣の方の市場というものが縮小するということになるんじゃないかと、それとも派遣市場というものは変わらずというふうに通じていらつしやるんじゃないかと。

○参考人(今野浩一郎君) 派遣については、私も今後増えるか増えないかというのはなかなか明確には言えないんですけど、問題は、そちらもあり

ますが、いわゆる直用の人たちのうちの、今日の言葉で言うと多様な雇用形態の人たちが、今までは、先ほど私が言った分離でやっていたのを、これを同じ一つの箱の中で上手に活躍していただいで、それで、企業からすると活用できるような仕掛けを持つていくということについては、これはもう大きなトレンドだということに思つておりますので、そうすると、それを実現したりそれを支

えるための、私の専門でいくと人事管理です。人事管理の仕組みをどう構築するかというところが今問われているということで、ついでに言いますと、そういう点からしても、今回の法律の内容内容というのは、そういった観点からしても非常に重要なことというふうには思つております。

○薬師寺みちよ君 時間になりましたので終わります。ありがとうございます。

○福島みずほ君 社民党の福島みずほです。今日は、四人の参考人の皆さん、本当にありがとうございます。

まず、泉川参考人にお聞きをいたします。短時間正社員という概念をつくつて同一価値労働同一賃金を社内を実現しようと努力されていること、大変刺激的な印象的な印象的な印象的な示唆に富むお話をしました。

短時間正社員が週十二時間から二十四時間働く、週二十五時間から三十八時間働く。確かに、長時間労働したくなくて、同じ仕事をしているなら同じ価値の賃金を払ってもらおうのであれば短期間きつと働きたいという人も多いと思うんですが、実際こういう働き方を選択している人はどういう人たちのなか。

そして、週十二時間から二十四時間の働き方だと、最低のリビングウエージを獲得するにはちよつと足りないようにも思うんですが、その辺は一体、どうなっているのか。

短時間正社員からフルタイム正社員への移行というのはいずれ得るのか、どんな形なのか。教えてください。

○参考人(泉川玲香君) 私どもの場合には、短時間正社員、元々いわゆるパートであった方たちを移行したという形になりますので、やはり女性がほとんどを占めております。まず一点目が、答えがそれです。

二点目のリビングウエージというところは、いわゆる先ほどの百三万の壁であったり百三十万の壁であったりという言葉にあるように、元々パートであった方々は制限をしながらある程度働いて

いたという方々です。一人だけで生計を立てているというよりは、むしろ二人でとかというような家庭の方々が多かったというところで、今後は、このリビングウエージというものをしっかりと見据えながら、パートから短時間に転換したというよりは、むしろ本来の意味で短時間正社員を選んでくる、今は正社員をやっているけれども、ライフステージが変わることによって短時間で働きたいという人が出てきたときにリビングウエージをじゃ本当にちゃんと確保できているのかと、そこは次なる私の人事のポイントで、実は動き始めております。

三つ目の質問が……（発言する者あり）フルタイムへの転換ですね、ごめんなさい、失礼いたしました。

フルタイムへの転換に関しては、いわゆるライフステージが変わることによって転換することを推進していきたいということなので、今後はどんどん出ていってほしい。つまり、子供が大きくなつてある程度もう働きたい、フルタイムで働きたいとなったときに働けるように、教育をしつかりとやりながら継続して働いておいてもらうことによつて、そのときが来たときに次なるステップを踏めるように、そんなインフラを整えているつもりでございます。

○福島みずほ君 次に、中野参考人にお聞きをいたします。

派遣先社員との均等・均衡処遇に必要な法制度、四点ということで説明をしていただきました。私も同一価値労働同一賃金は当然必要だと思つていますが、とりわけ間接雇用である派遣は、やはり直接雇用、パートタイマーよりもやはり難しい面があるのではないかと。つまり、マージン率とかありますし、一〇〇％保証したとしてもマージン率の部分は少ないという面がありますので、この均等・均衡処遇についての派遣労働者としての在り方、考え方についてまず教えてくださいます。

○参考人（中野麻美君） ありがとうございます。

派遣先と派遣元に使用者としての責任が分かれていくので、まずはその商取引をどのように規制するかという観点が必要なんだろうと思つています。ただ、今回の見直し法案の中で、均等、均等を考慮して配慮するという規定が入りましたけれども、それは、契約上の配慮義務を設定したという意味では一歩前進だというふうに私は思っています。

その配慮義務から本来的な義務にどう転換させるのかというのが実は今審議していただいているこの法案ではないだろうかというふうに思つておりまして、派遣先、派遣元に対してどのような義務付けをするのかというのは、私は十分法理論上の根拠があると思つております。是非そこは頑張つていただきたいというふうに思っています。

○福島みずほ君 北口参考人と中野参考人にお聞きをします。

私は、同一価値労働同一賃金は重要だが、新自由主義の中での労働力流動化の中で同じであればいいというよりも、そもそも社会民主主義的な立場から労働法制の規制を強化するとか、というか、そもそも長時間労働を規制するとか、大卒のところでやっぱり雇用をきつと安定化させ、その中で同一価値労働同一賃金を目指すべきだと思つておりますが、このことについて、北口参考人、中野参考人、いかがでしょうか。

○参考人（北口明代君） おっしゃるとおりだと思います。本当に、正社員の働かせ方というのはちゃんときちんとさせなければいけないというふうに思っています。

しかし、だからといって、それが整わないとこれが進まないのかというのは、やっぱりそれはまた違うと思つていて、やっぱり同時に進めなければいけないのではないかとこのように思つております。

○参考人（中野麻美君） ありがとうございます。要するに、普遍的な労働関係概念というのは一体何なのかということなんだろうと思つています。そういう意味では、働き方の見直しというものも

含めてこの問題を進めていくということに賛成です。

○福島みずほ君 北口参考人にお聞きをいたします。

先ほど、厚生労働省が同一価値労働同一賃金やその指標について、ガイドラインでなくももっとしっかりとやってほしいとありました。厚生労働省に今後均等・均衡待遇を実現する上でこういうことをちゃんとやってほしいというような、もしアドバイスがあれば教えてください。

○参考人（北口明代君） ありがとうございます。です。今出されているものは、やっぱり意欲とか成果とか、そういったものが入つていきますので、そうではなくて、あくまで仕事の価値を評価する職務評価をやつぱり参考モデルとして広めてほしいというふうに思つております。

○福島みずほ君 泉川参考人と北口参考人にお聞きをいたします。

同一価値労働同一賃金を実現するときに、日本の中の、転勤や配転を重要視するとか年功序列制的なものやあるいは家族関係がどうかとか、それは重要ではないとは思いますが、仕事の価値そのものを見るというよりも、やっぱり主たる家計は男性、従たる家計が女性とか、女性は従たることとていだろうか、あるいは身分制的なライフコース、コース別人事制度の考え方など、そういうところが本当にバリアになっていると、こう思っているんですね。

ですから、今日お二人の話を聞きながら、一方、片やスウェーデン発祥のグローバル企業、もう一つは、手作りのという女性たち、男性も含めた生協運動の中で出てきた会社ということで、そのバリアが弱いところで、しかも女性が頑張っているというふうにも思つたんですが、日本の中における伝統的な、転勤して当然、配転して当然、だったらいよいよみたいないな、滅私奉公型の働き方が良いとされるような働き方というのがバリアじゃないかということについて、お二人の意見をお聞かせください。

○参考人（北口明代君） おっしゃるとおりでございます。これは固い固いバリアが確かにあります。

ありますが、しかし、さつきから申し上げているように、本当にどんなにどんなそのバリアは今解つてつあつて、イケアさんの泉川さんもおっしゃつていたけれども、やっぱり考えを変えていくということもとても大事だと思います。

例えば五十代、六十代の女性はそうかもしれないけれども、今結構話をしてるのは、じゃ、自分たちの子供や孫はどうよという話をしますと、それはやっぱり今のままではいけないねと。家族モデルといったって、それはもう崩壊しているし、男性、女性関わりなくやつぱり平等に扱われる、仕事の上でも社会の上でも、そういうふうになるためにはやつぱり社会を変えていかなければいけないねというところでは話をしていますので、バリアは固いけれども解つてつあり、もつと壊していきたいと、そういうふうにも思つております。

○参考人（泉川玲香君） 私も全く同感でございます。

何度も繰り返しておりますいわゆるダイバーシティとインクルージョンというところがあるいろいろなものを変えていく大きなポイントになるような、そんな気がしております。それで社会が変わる、マインドセットが変わることが、ちゃんとした法律が出てきたと同時に一歩前進につながるのではないかなと考えます。

○福島みずほ君 どうもありがとうございます。

○委員長（丸川珠代君） 以上で参考人に対する質疑は終了いたしました。

参考人の方々には、長時間にわたりまして貴重な御意見をお述べいただきまして、誠にありがとうございます。委員会を代表いたしまして厚く御礼を申し上げます。（拍手）

本日はこれにて散会いたします。

午後三時二十分散会