

# 国家戦略特区ワーキンググループ有識者等からの「集中ヒアリング」 (議事概要)

---

## (開催要領)

日時 平成 25 年 7 月 8 日 (月) 13:00~13:50

場所 永田町合同庁舎 7 階 特別会議室

出席

### <有識者>

座長 八田 達夫 大阪大学社会経済研究所 招聘教授

委員 秋山 咲恵 株式会社サキコーポレーション 代表取締役社長

委員 工藤 和美 シーラカンスK&H株式会社 代表取締役  
東洋大学理工学部建築学科 教授

委員 原 英史 株式会社政策工房 代表取締役社長

### <ヒアリング対象者>

大竹 文雄 大阪大学社会経済研究所教授

### <事務局>

加藤 利男 内閣官房地域活性化統合事務局 局長

富屋 誠一郎 内閣官房地域活性化統合事務局 局長代理 ほか

## (配付資料)

- 有識者等からの提出資料
- 

## (議事概要)

○藤原参事官 大阪大学社会経済研究所教授の大竹文雄先生からお話を伺いたい。

本ヒアリングは、全体として50分間とし、最初30分くらいを目途にお話をいただき、その後、質疑応答と意見交換を行う。

資料と議事は原則公開とさせていただきます。

○八田座長 これまでの構造改革特区、総合特区が自治体及び事業者の手挙げ方式で提案があり、選定されているのに対して、今回の国家戦略特区は、国が主導してプロジェクト、規制改革事項などを地域と一緒に実現していくような運びとなっている。そのためのプロジェクトや規制改革事項のアイデアをまずは有識者の方々から伺うのが今回の趣旨である。

○大竹氏 提案内容を先にお話して、それからその背景をお話しさせていただく。

提案させていただきたいのは4点ほど。

1つは、解雇についての金銭解決。これは何度も労働規制改革の中で今までも挙がってきているけれども、金銭解決をできるような法制にする。現在までは、解雇というのは無効か有効かしかなくて、無効であれば法的には元の状態に戻す。だから、元の職場に戻ってもらうという形にするしかない。有効であればそのまま解雇が有効であるという形になっているけれども、そうではなくて金銭解決の手段を入れていく。

いろんなやり方がある、解雇した人に対して損害賠償という形で金銭解決を図るというのもあると思うけれども、もう一つは、事前に解雇予告期間を置いた上で割増退職金を払ったり、あるいは転職支援を行って解雇できるような形にするというもの。実際に日本の企業は、優良な企業は希望退職を募っている。十分に余裕がある場合には、そういうことをしているけれども、そうでなくなった企業、非常に経営状態が思わしくなくなった、あるいはあまり新規採用の可能性を考えなくてもいい企業、定期的に採用していない企業は、採用市場での評判を考えないので、かなり悪質な解雇が行われているというのが実態なので、それよりは、提案の形で解雇ができるようにするというのが望ましい。

2番目の提案は、試用期間の実効化である。現在、日本では試用期間という制度があって、試用期間から正規の採用と、一応法律上は2段階に分かれているけれども、現状はよほどのことがない限り、試用期間中の働き具合が悪かったとか、向いていなかったということが分かったとしても、それを理由に正社員採用をやめることはできない。したがって、法的に後に判例で覆されるということがない形で、本当の意味での試用期間をもう一度作り直すことが必要だと考えている。試用期間で解雇できないために、採用に対して企業は過度に慎重になってしまう。試用期間が実効化できれば、その慎重さを弱めることができると考えている。

3つ目の提案が定期雇用制度である。借地借家法の定期借家権と似たものを雇用の法制度でもつくってはどうか。

具体的に言うと、現在の有期雇用制度、有期雇用計画というのは、使用者も労働者も、その期間内に辞めることはできない。だから、1年契約であれば、1年間は、雇用者は雇い続けなければいけないし、労働者は働き続けなければいけない。したがって、それがあまり長期にわたると、労働者の労働移動を阻害するため、長期の有期雇用契約ができず、3年とか5年ぐらいまでしか雇用ができない。

ただ、実際は、労働者が途中で辞める理由があっても、有期雇用契約を守らなかったからといって、企業が労働者に対して損害賠償請求できるかということ、通常はできない。その労働者しかできないような仕事であるということを証明しない限り、その人が辞めたとしても次の人を探すことを企業はできるだろうという理由でできない。法律的には労働者も雇用主も、両者の契約を縛っているため、長期の契約ができないというのが有期雇用契約の、日本の現状である。

もう一つ、通常、私達が正規雇用として考えている雇用契約の方法は、期限のない雇用契約である。期限のない雇用契約というのは、本来、いつでも雇用契約を打ち切ることが

できるというものである。雇用主にとってそうだし、労働者もいつでもその仕事が嫌になったら辞めることができるという、両方とも自由があるというのが法の趣旨である。しかし、後で詳しく御紹介するとおり、日本の労働契約法は、企業側は正当な事由がない限り解雇ができない形になっている。したがって、実際には雇用を打ち切ることが非常に難しい雇用契約が期限のない雇用契約になっており、事実上、正社員の場合はある程度定年近くまで雇用を保障するという雇用契約と同じ形になっている。有期雇用契約と期限のない雇用契約の2つしかないために日本の雇用は非常に二極化している。非常に不安定な短期の有期雇用契約と、事実上非常に長期の雇用契約である「期限のない雇用契約」の2つになっている。

その中間を入れてはどうかというのが「定期雇用」という法制度である。どこが違うかということ、自由に雇用契約期間を決めることができる。ただし、その契約の期間、契約の義務を負うのは雇用主だけで、労働者はいつでも辞めていいという形にする。そうすると、労働者の労働移動の自由はいつでもあるから、定期雇用の期間がかなり長期にわたったとしても、労働者の自由に働く先を決める権利は損なわれない。

一方で、雇用主にとっては、3年あるいは5年、10年、一定期間の雇用を保障する義務を負う。それよりも早い期間で雇用契約を解消する場合には、当然それなりの保障をしなければならないという雇用制度である。

この新しい制度では、労働者と企業が定期雇用を自由に再契約することができる。1回目の契約期間が終われば、もう一度結び直すことも自由である。あるいは期限のない雇用契約に移るということも当然自由であるといった制度にしてはどうか。事実上、日本の定期借家の制度とほぼ似た制度を雇用契約にも導入してはどうかというのが私の提案である。

これに対しては、現在でもできるという労働法学者の考え方もある。現在、有期雇用契約というのは両側バイディングだから労働者にとって長期契約をすることは労働の自由を奪う厳しい制約になっているだけである。「定期雇用」は、現在の法律でも禁止しているわけではないので自由にできるのだという解釈もあることはある。ただ、できるのかできないのかよく分からないという状況は、一般の雇用主あるいは一般の労働者にとって非常に不安定な制度だから、この特区で定期雇用制度を導入して、安心して新しいタイプの雇用契約が結べるようになるというのが望ましいのではないか。

4つ目の提案が、労働契約法18条の改正である。国全体の話であるが、特区でこういった特例をつくれればどうかという提案になる。現在の労働契約法18条は、5年を超えて有期雇用契約である人を雇い続け、その人が5年経ったときに同じところで期限のない雇用契約に転換したいという希望があれば、雇用主はその望みをかなえなければならないということが労働契約法18条に書かれている。

ここでは、定期雇用制度と同じで、非常に安定的な期限のない雇用契約と、5年を超えて契約しないタイプ、すなわち、企業にとっては、5年を超えた途端に期限のない雇用契約に変わるということで、5年未満の雇用を抑えようとするというタイプの2つのタイプ

の、二極化した労働者層をつくってしまうというのが問題点になっている。

5年を超えて同じところで雇われる人たちがたくさんいるのだから、その人たちを安定的な期限のない雇用契約にしたいというのが法律の意図だとは思いますが、そういう法律をつくったとたんに、雇用主側の対応というのはそうならないような労働者を増やすインセンティブが出てくる。だから、実際に法の狙いと違ったことが労働契約法18条で発生する。実際、多くの大学で非常勤の人たち、あるいは非常勤だけではなく、任期付雇用の大学教員あるいは研究員も含めて5年以下という形で契約期間を短期化しているというのはそのあらわれである。

多くの労働経済学者が言っているのは、もし長期の有期雇用契約の労働者が不安定であって、せっかく長くいたのに突然解雇される不安定さを減らしたいというのであれば、1つの方法は、長期間雇った人たちを雇いどめするときには金銭的な保障をし、勤続年数が長い人はその支払額を多くしていく制度をつくっていくのが、二極化ではなくて、中間的な人たちも十分に安定性を高めるという仕組みと考えている。金銭的解決というのは、それと組み合わせた形が望ましいのではないかと。

ここまでが提案になるが、解雇規制と雇用との関係というのは、いろいろな影響がある。解雇規制が強いということは、一つは、今、働いている人たちにとっては、解雇されにくくなるということで失業リスクを減らすという側面がある。

逆に、今働いていない人にとっては、企業が採用に対して慎重になる。なかなか解雇できないということを見越して慎重になるために、採用数が少なくなる。働いている人にとっては安心感が高いけれども、一旦労働市場から出て行った人にとっては、新規に採用される可能性が低くなるという2つ違った効果がある。

もう一つ、生産性に対しても2つのタイプの影響がある。解雇されないということに安心する労働者は、その企業にしか役に立たない技能であっても一生懸命習得するだろうという意味で、生産性向上があるかもしれない。

逆に、解雇されないという安心感というのは、安心してサボるというインセンティブにもなるかもしれない。この両方がある。

今度、企業側にとっては、先ほどの企業が新たに採用しないかもしれないということとちょうど同じで、製品需要が大きく変動したときに多めの労働者を抱え過ぎるという可能性、あるいは少なめの労働者で長時間労働をしてもらって、忙しいときに対応するという可能性が出てくる。だから、プラスマイナスいろんな影響があるということが理論的には考えられる。理論的にはどちらかよくわからない。

実は解雇規制があっても賃金を下げることができるのであれば、労働者は自発的に辞めることになるので、解雇規制は実質的な効果をもたないという考え方もある。ただ、これは現在、日本のようにインフレでなくてほとんど物価が上がらないという状況のもとで、賃金を下げるといのはかなり難しい。毎年例えば5%インフレというときには、労働力を引き下げたいというときに賃上げをしないという選択をするだけでその企業の賃金はど

んどん下がっていくから、多くの人が辞めていくという対応ができる。物価がほとんど安定的な状況では、賃金を引き下げるのがかなり難しい。そうすると、解雇規制が厳しいということがデメリットとして、経済に影響する可能性がある。

実際、雇用率とどんな影響があるのか、あるいは雇用とどんな影響があるのかといういろいろな研究があるけれども、例えば、各国の解雇規制の程度と雇用率の関係を見ると、右下がりの関係になっている。日本はそれほど厳しい解雇規制になっていない。これはどうしてかということ、二極化している。正社員については非常に厳しい解雇規制だけれども、有期雇用の人にとっては解雇規制が緩いというので、合わせるとそれほど強い国ではないとなっている。今回、この4月から始まった労働契約法の18条の影響で、長期の有期雇用契約の人たちの解雇規制が事実上厳しくなるから、それまで含んでくると、また日本の解雇規制は厳しいと判断できるかもしれない。ただ、国際比較上は解雇規制が厳しい国のほうが雇用率は低い。

失業率とも正の相関がある。特に若年の失業率と高い相関があるということが知られている。

いろいろな研究があるけれども、総じて解雇規制が厳しいと雇用率が低いというのが出ている。実は、今回の特区と関係するという意味で、日本の地域別にもかなり事実上の解雇規制が違うというところを話したい。

企業の業績が思わしくなくなったときに労働者を解雇する状況が起こったときに、解雇された労働者が訴えたという整理解雇判例を集めてきて、その裁判で経営側が勝ったのか、労働側が勝ったのかというのを統計的に調べたものである。そうすると、かなり地域によって違うということがわかった。東京地裁は解雇有効判決したのは7割ぐらいであるけれども、大阪だと2割ぐらいしか勝っていない、横浜も低いけれども、かなり地域差がある。

例えば1979年に東京で東洋酸素事件というのがあるが、かなり危機予防型の整理解雇も許そうというタイプの判決であった。

1982年に大阪地裁の判決があつて、これはよく似た事件であるけれども、かなり厳しい判決で、今度は労働者側寄りの判決があつたということで、同じ時期であっても、東京と大阪で地裁レベルだと随分違う判決が出ている。

労働者寄りか経営者寄りかというのを地域別に調べて図示化した。資料の24ページで、青の薄い色が使用者寄りの判決が多かった地域、濃い色は労働者側が勝った地域というものである。かなり日本の都道府県間で違うことがわかる。

23ページのスライドを見ていただくと、例えば東京では使用者寄りの判決がずっと増えていく。大阪は1970年代半ばから、労働者が勝った判決はずっと蓄積されている。

26ページのスライドを見ていくと、単純相関であるけれども、都道府県の雇用率と相関をとってみると、労働者側が勝つような地裁だと雇用率が低いという相関がかなりある。ここでは大阪と東京の雇用率のグラフを出しているけれども、労働者側が勝ち出した時期と大阪の雇用率が上がらなくなった時期は大體一緒になっている。

一人当たりの県内総生産との関係を見ると、やはり負の相関になっています。だから、労働者側が解雇判例で労働者側が勝った比率が強い地域ほど、一人当たりの県内総生産が小さい。

奥平さんという岡山大学の先生と一緒に共同研究した結果で、統計的に分析しても労働者寄りの判決が出続けたところ、つまり、どちらかといえば労働者側が強い地域のほうが生産性は低くて失業率も高いという結果が出ているというのが日本の地域データを使った分析である。

ここで申し上げたいのは、日本で一律だと考えられている労働法制であっても、判例で決まっていますから、地裁レベルの判決に地域性が随分あるということがその地域の雇用や生産性に大きな影響を与えている可能性がある。もちろん、この研究だけでそういう結果が出るかというところとわからないが、少なくとも私たちの研究ではそういう結果が出ているということもあって、最初に申し上げた雇用、解雇についての不安定性をより減らすような法律を特区レベルでつくっていくと、地域別の地裁レベルの判決の微妙な差が労働市場に大きな影響を与えるのと同じように、特区でもプラスの影響が出てくるのではないかと、いう背景で最初の提言をさせていただく。

○原委員 裁判所の地域特性は、裁判官は割と転勤が多くてあちこちぐるぐる回ると認識しているけれども、どうして生じてきているか。

○大竹氏 これも共同研究を行った奥平さんがその後、研究しているが、全国各地回るというよりも、ある高裁の近くでぐるぐる回り、訓練がされるという影響が随分あるのではないかと。正確な理由はよくわからない。完全にランダムに人が動いているというよりは、ある程度地域ブロックで動いているということが影響しているように思う。あるいはここで分析したのは、労働組合側の弁護士が非常に強いところとそうでないところを反映しているかもしれないし、逆に経営側の弁護士が強いところを反映しているかもしれない。だから、裁判官だけかどうかというのはよくわからないけれども、結果的にそういう状況のもとで判例に地域差がどうも出ているようだ。

○原委員 おっしゃる点は、仮に弁護団側の問題もあるとすると、ルールというか、裁判規範のところだけを書きかえても、なお負けてしまうかもしれないと。

○大竹氏 今日提案した定期雇用権という形でやると裁判にならないと思う。裁判の不確実性をなくす制度をつくってみてはどうかというのが提案である。

○原委員 試用期間のところは、どちらかというところと裁判規範の問題になるか。

○大竹氏 判例で70年代、三菱樹脂の有名な判例が出ています。例えば試用期間中に労働者の性格が向いていないということが分かったことは理由にならない、それは最初から分かっていたらというので、試用期間で解雇することはほぼ不可能だということである。

○原委員 試用の部分については裁判に行かずに処理できるような工夫ということか。

○大竹氏 工夫を法的にしないと難しいだろうと思う。

○八田座長 今回の有期雇用の場合にもいろんな解釈があるということであつたけれども、今の有期雇用の原則は、決めた期間の間は、使用者側も労働者側もそこにいなければいけない。今度、期限が終わつたらば、再契約できなくなったというのが最近の法律、18条で定められたということか。

○大竹氏 5年を過ぎて同じ勤務先で有期雇用契約の状態にあるという人は、労働者側がこのままずっとここで働きたいと申し出ると、期限のない雇用契約に変えなければいけない。

○八田座長 ということが今回初めてきちんと法制化された。今度の新しい18条のもとの対象にしている有期雇用も、労働者側はやめることができないということを前提にしている契約か。

○大竹氏 はい。

○八田座長 だけれども、事実上、みんなやめている。

○大竹氏 そのとおり。

○八田座長 そこに対するペナルティは契約に書き込むことはできないか。

○大竹氏 書き込んだとしても、企業がどれだけ損害を被つたかということの議論になってくる。

○八田座長 最初から特約で何カ月分かの給料は払いませんよということとはできないか。

○大竹氏 それはわからない。

○八田座長 家の場合はそういうことがある。入居者が自分の都合で出るときには、次の人を見つけてくるか、何カ月分かの敷金をあきらめる。

○大竹氏 雇用契約では無いのではないか。

○八田座長 そうすると、雇用主の方は、雇用期間を守る義務を負っているが、労働者の側は義務を負っていないということか。労働者が競争相手のところに行ってしまうても雇用主は文句は言えないという仕組みだということか。

○大竹氏 そのとおり。だから、法の趣旨と実態とが違っている。法の趣旨はやめてはいけないという形で、途中でやめたら、本当は損害賠償請求を企業が労働者にできるはずなのだけれども、損害賠償というのは確定できない。他に誰でもできるではないかという話になる。

○八田座長 そうすると、今度の法律ができる前も、地方によっては、いわゆる有期雇用が、何度も契約を更新することを認めていた裁判所もあるし、だめだったところもあつたということか。

○大竹氏 基本的には自由だったと思う。だから、幾らでも更新ができた。

○八田座長 でも、大学の経営側にいたときに、5年とか6年で決まっているのだと言われていた。

○大竹氏 それは判例があまり長く契約していて、労働者も次も契約してもらえるものだと期待を持っているという状況にあると、簡単に雇い止めはできない。

○八田座長 ということは、従来はどちらにも解釈する余地があり得たというわけか。

○大竹氏 本当は、きちっといつまでも有期雇用契約を反復するかどうかわからないというのを毎回毎回きちっと契約していれば大丈夫だろうという議論もあるけれども、そこに不確実性があったので、安全策をとる企業や大学は5年まで、あるいは6年までという契約をしていた。

○八田座長 そして、今度それが法律で明文化された。大竹先生は、明文化するならば、再契約可能のオプションも明文化して、最初からどちらかを選べることにしたほうがいいと言われていると考えてよいか。

○大竹氏 そのとおり。もう一つは、有期雇用というのは両側がバインディングにあるのに、いろいろな規制がたくさんある。だけれども、雇い主だけをバインディングにするという実態に合わせた形にすれば、もっと長期間の契約も労働移動の自由を妨げないので特に問題がなくなる。労働者も移動できないというのがあるから、10年の有期雇用契約はよくない、あるいは20年もだめだということだけれども、雇用主だけがそれだけを雇うという契約をする、労働者はいつでも辞めていいというのであれば、長期間の契約期を結ぶことに労働移動の自由を妨げる効果はないから、それをきちっと明示化した制度をつくれかどうか。

○八田座長 それは非常にわかりやすい説明だ。今の12条には、労働者側もバインディングであるということが明示的に書いてあるわけか。

○大竹氏 書いてあるはず。だから、有期雇用契約というのはそういうものだ。

○八田座長 なるほど。形骸化してはいるけれども、そういう原則だからということで。

○工藤委員 今のお話でいくと、雇用の促進、逆に言うと、もう少し雇う側がある程度雇いやすくするという方向にも働くと。そこが慎重になり過ぎると、逆に新しい人を雇うことができないということが割と重要だという御意見か。

○大竹氏 そのとおり。将来、人手が要らなくなったときというのがあるかもしれない。そうすると、もし非常に解雇が難しいとすれば、その変動に対応するものは全て短期の有期雇用契約の人だけで対応しなければいけない。実際には、人手が余る可能性もめったに起こらないという状況から、比較的頻繁に人手が余る状況まで連続的なわけで。だから、いろいろなタイプの雇用契約の期間があったら、それに対応したタイプの人を雇うことができる。ただ、今は、5年以下の人か、それ以上という2つのタイプしかないから、少しでも景気変動の波があるということが予想されると、過剰に5年以下の人たちの雇用比率を高める。非常に安定的な人は、どんなことがあっても絶対大丈夫という人で、かなり二極化が進んでしまっている。そのリスクに応じて、もう少し定期雇用で5年とか10年とか15年とかというタイプを入れていけば、違うタイプの中間的な人たちも入れることができる。

もちろん今、議論している限定正社員制度というののもそれに近いと思うけれども、限定正社員制度というのは別に期間ではなくて、その仕事に限定した社員としてとる。その仕



事がなくなったら雇用契約を打ち切っていいという仕組みだから、そちらも一つの方法だ  
と思う。

ただ、全ての仕事をそういう特定の仕事で限定できるかどうかわからないという場合には、  
雇用期間の長さ、いろんなタイプを組み合わせることができるというのが方法だ。その  
ときに、5年以上の契約を結ぶというのが、有期雇用契約を長くしていくというのは最  
初に申し上げた理由で、これは法的に両側バイディングだから、なかなか難しい。片側  
バイディングの雇用主だけに守る義務を与えて、しかし、有期雇用、現在の18条、労働  
契約法18条のような制約はかけない。自由に契約期間を変えることができる、更新も可能  
であるという形にと考えていただいてはどうか。

○八田座長 従来からある有期雇用は労働者も雇用者側もバインドするが、大竹先生が提  
案されている定期雇用では雇う側だけその期間バインドするが、労働者はバインドしない。  
では、従来からあるいわゆる正規雇用は、どちらかをバインドしているのか。

○大竹氏 もともとの法律はどちらもバインドしない。だから、いつでもやめていいし、  
いつでもやめさせていいというのが法律の精神。それが日本労働雇用慣行の実態に合わせ  
て変わってきた。

○八田座長 ということは、今、労働者側をバインドしているのは有期雇用だけなのか。

○大竹氏 そのとおり。

○八田座長 そうすると、従来は、法で定めた標準的な契約の基準があり、基準からは外  
れる場合には、特約として有期雇用の自由な再契約を認めればよかった。ところが判例で  
もってある解釈を強要していったものだから、別な特約ができなくなってしまったとい  
うことか。

○大竹氏 そういうこと。

日本のもともとの労働法は民法もそうだけれども、契約自由でアメリカと同じで、解雇  
自由。結婚と一緒に、どちらも合意したときに初めて雇われる。どちらかが嫌だと言っ  
たら、その契約を解除していいというのが法の精神だったけれども、それは日本の終身雇  
用の実態と少しずつ合わなくなって、労働者がそういう期待権を持っているというとき  
に、では期限のない雇用契約で解雇したときに、それは期待権があったので解雇規制を  
しなければいけないという法律にだんだん判例で変わってしまった。

○八田座長 もともと契約で「そんなものは期待しない」と言ってしまうえば期待権など  
発生しようがないと思う。高度成長期には若いときに安い賃金をもらうかわりに、後  
で高い賃金をもらうことを前提に雇われていたわけだ。そのような一生のインプリシ  
ットな契約を外側からきちっと守ってやる必要があった。

その意味で、ぼんやりして期待していたというよりは、インプリシットな契約だった  
ということなのだ。そういうことはなくなってしまったのだから、別な契約の形もきち  
んと入れていっていいだろうということではないか。

○大竹氏 そのとおり。もう一つの問題点は、全ての企業が本当はそうではなかったにも

かかわらず、そういう判例がつくられていくことで日本の企業全体に当てはめられていたというところはある。

だからといって、全ての労働者が今の判例で全部守られているわけではなくて、裁判に持ち込めないような人たちというのは多分何も守られていない。すごく矛盾した状況はいろいろなところに出てきているのだろうと思う。だから、最低限というのをどうやって守っていくかというのは必要で、長期間、だんだん期待権というのが形成されるような人たちについては金銭解決をきちっと勤続年数に応じてつくっていくというのは解決の方法だろう。

それをある年数でこれ以上は期限のない雇用契約、それ以下は有期雇用契約という形で分けると、非常に二極化して、かえって不安定層がふえる可能性がある。ある程度安定的な人たちが増えてきたほうが企業も労働者に対する訓練投資をするインセンティブが出てくるし、労働者も訓練したいとなるけれども、5年以下しかないとなると、両方ともインセンティブがなくなる。だから、そこは成長戦略を考えていく上ではかなり大事なポイントだと思う。

○八田座長 これは先ほど提案された、少なくとも60歳以上については定期雇用を一般的にできるようにしたらどうだという話があったが、どこかで導入するとしたら、高齢者以外にも例えば大学の先生に対して導入することがあり得ると思うが、それについてどうお考えか。

○大竹氏 どこかでやり出すというのはいいと思う。大学の先生が適しているかどうかというのは、少し条件が入ってくる。大学の先生も授業期間中にやめるという自由があっていいのかという問題はあると思うが、そういう限定をうまくつければ実験的にやる場所としては、大学は一つの方法だと思う。

○秋山委員 雇用のところは、産業競争力会議でも議論したのだけれども、とても受けとめ方がセンシティブなテーマであって、一方で、きょう御紹介いただいたように、まだ学術的には確立していないけれども、肌実感として雇用規制の強さというのと、雇用率だとか、特に若年層に対するインパクトは、やはりそうなのだと思う。ただ、こういうデータが一方でありながら、なかなか雇用規制を強くするということが、ともすると労働者保護という言い方にすりかわってしまって議論がかみ合わなくなるみたいな部分があるけれども、先生が今日御提案されたようなものがコンセンサスを形成していくために必要なこととか、有効だと思われるアプローチだとか、そういう視点があればぜひ御紹介いただきたい。

○大竹氏 日本で非正規の人たちがどんどん増えている。今、雇われている人たちの3割を超えていますけれども、この比率が5割を超えると間違いなく既得権保護とかという議論になって、もう少しこういう議論がしやすくなってくると思う。それまでは、ただ、日本の場合は、新規採用だけ、新規の学卒だけ、若年だけではなくて、中高年でも失業の危機は今高まっている。そうすると、その再就職のときに、まずは雇われやすいような形に

するというのをどうやって理解してもらおうのかというのは一つだと思う。

そのときに、まずは契約社員で、中途採用される場合は、それは一種有期雇用契約だから、両側のバイディングの形になっている。あるいは試用期間のかわりに契約社員制度が使われているけれども、それをこういう定期雇用という形でやるのは、雇われる側にとってはよりよくなるほうだと思う。ただ、反対があるとしたら、雇用主は、いつでも労働者に辞められる可能性があって、自分たちだけが縛られる制度をなぜ導入するのかというのはなかなか理解されないところだと思うけれども、それは経営者の方にも、そのかわり雇用契約の期間が長くなったり、繰り返しがより自由になったりというメリットがあるということを十分に理解していただいitてつくっていくというのが一つかなと思っている。

だから、解雇規制を強化するとか、緩くするとかという方向でいくとなかなか難しいと思うので、一つはこういう中間的な、でも、日本の有期雇用契約の実態により合っているという制度をきちっと形式化するという方向が、混乱した日本の労働法制を整理していく一つの方法ではないか。

○八田座長 金銭的解決は、新規の契約については、こういう契約ができるとすれば何の問題もないように思うが、従来の契約についてはどうしたらいいか。両者が希望すればしてもいいということか。

○大竹氏 事実上、きちっとした企業は経営が良好でこういうことが必要になったところは希望退職を募っている。だから、そういうオプションを義務づけるという形ならそんなには変わらずできるかなという気がする。ただ、私は法律の専門家ではないので、そこはわからない。

○八田座長 非常に明快な説明をありがとうございました。