

## これまでの懇談会での各委員等からの意見

論点	意見
1 そもそも正規雇用とは何か (概念整理) について	
<p>(1) 「正規雇用」と「非正規雇用」とを分けるものは何か。また、「典型的な正規労働者像」と今後の政策論として念頭に置く正規労働者像」とで違いがあるか。</p>	<p>○法的な視点からは、考慮要素の①無期か有期か②フルタイムかパートタイムか③直接雇用か間接雇用かが「正規雇用」と「非正規雇用」を分けるものである。④の「長期雇用慣行」については、「長期雇用慣行」とは何かを決める必要があり、⑤の「勤務地や業務内容の限定の有無」で限定ありの労働者は①～③で正規雇用に分類される者にも増えてきている。＜第1回荒木委員＞</p> <p>○④⑤はいわゆる典型雇用の類型化の話である。いわゆる正社員が多様化しており、ワーク・ライフ・バランスや正規・非正規間の移動の円滑化という議論で出てきたものである。＜第1回佐藤委員＞</p> <p>○「非正規」の概念が整理しきれない可能性が高く、結局はそれぞれの施策、法制度ごとに定義を部分的にしていかなざるを得ないのではないか。＜第1回諏訪委員＞</p> <p>○働き方が多様化する中で「非正規」と「正規」を整理することは難しくなっている。実態から整理して後で名称を作っていく形にすべきではないか。＜第2回柴田委員＞</p>

	<p>○一方で全体の方向ははっきりさせたほうがよく、人事管理的に言えば、④の「長期雇用慣行を前提とした待遇や雇用管理の体系となっているかどうか」が重要である。長期雇用指向で雇っているのか、短期雇用型で雇っているのかが、いろいろなものに大きく影響している。＜第1回諏訪委員＞</p>
<p>(2) ワーク・ライフ・バランスやディーセント・ワークの観点から、「典型的な正規労働者」と「非正規労働者」との中間に位置するような雇用形態をどのように位置づけるべきか。</p>	<p>○多様な働き方を守りながら育てていくという観点で、プラスの価値観を育てていくのがいいのではないか。＜第1回柴田委員＞</p> <p>○限定型の無期雇用の正社員というのであれば、現在の正社員のワークライフバランスや、有期契約社員の正社員への転換ということができるようになり、正規と非正規の「連続性」を確保することが可能になるのではないか。＜第2回佐藤委員＞</p> <p>○正社員について、ワーク重視の人事制度とライフ重視の人事制度の2種類を設け、ライフステージの変化に応じて選択可能とすることで、離職率が低下した。＜第6回企業ヒアリング＞</p>
<p>(3) 「非正規労働者」などの呼称が適当か。</p>	<p>○呼称については、有期か無期か、有期なら更新があるか否か、短時間かフルタイムかなど、労働市場において労働条件が分かるように整理していくことが大事。＜第1回佐藤委員＞</p> <p>○マイナスのラベリングがされない呼称とすべき。＜第1回佐藤委員＞</p> <p>○「非正規」だと、あたかも違法な働き方をしても良いかのようなイメージも出てくる。＜第1回横溝委員・柴田委員＞</p>

		<p>○「非正規」という名称は、正しく処遇されていないということが根底にあって使われているのではないか。〈第1回横溝委員〉</p> <p>○仮に明るい名前をつけても、実態が伴わなければ結局マイナスイメージを伴ってしまう。〈第1回諏訪委員〉</p>
<p>2 非正規雇用をめぐる問題点 や課題</p>		<p>○社会としては人的資源を最大限活用することが、個人としては自分なりに納得できる生き方ができるかどうか重要であるが、非正規になるとそれが非常に制約されることが問題。〈第1回諏訪委員〉</p> <p>○自分に都合がよいから非正規を選択した人が相対的に減少し、選択肢が狭まり、結果として非正規を選択せざるを得なかった状況がある。一方で雇用機会がないよりあった方がいいという現状もあり、このバランスをどう考えていくか。〈第1回樋口座長〉</p> <p>○非正規雇用が固定的であり、非正規雇用から正規雇用につなげていくにはどうするかが課題。同時に、無業・失業の方をどうやって雇用につなげるのかも重要であり、非正規雇用を活用し、安定雇用につなげるという視点も必要ではないか。〈第1回荒木委員〉</p> <p>○雇用保険や社会保険など、非正規労働者であれば雇用主負担を免れることができる制度になっており、国が雇い主に対して非正規雇用を奨励してきた面があるが、これについてはどう考えるか。〈第1回清家委員〉</p>

○これまでの制度、慣行で守られてきた人とそうでない人というところがあり、そうでない人に対する対応が十分なのかを考えることが大事なのではないか。＜第1回小杉委員＞

○正規と非正規の処遇差については、会社に対するロイヤリティの違い、生涯貢献するか、否かの違いがあるため当然というものが根本にあると思われるが、これをどう見るか。＜第1回横溝委員＞

○男女差別については「同一（価値）労働、同一賃金」という議論はあるが、雇用形態差別については、「同一(価値)労働同一賃金」ではなく「不利益取扱いの禁止」の枠組で議論されているのではないか。＜第1回荒木委員＞

一方で、ヨーロッパの考え方を日本に入れると独自の概念を帯びる。日本で浸透している価値や原則の後退と受け取られないように、日本においてこれらの概念がどのような意味合いで使われているかを確認して、その距離を認識して整理するといったアプローチも必要。＜第2回宮本委員＞

○転職コストについては、前職に就いているときの能力開発が重要な役割を果たしている。正規と非正規の処遇差を考えるに当たっては、そこまで含めて考えるべき。＜第2回樋口座長＞

○「ボランティア」や「個人請負」といった今までとは違った就業形態についても考える必要があるか。＜第1回樋口座長＞

	<p>○かつては、家族がいて、つながりを大事にするので非正規になるということだったのが、非正規だから結婚できず、家族のつながりが作れないということになっている。若い人の孤立は非正規と絡んで起こってしまっている。つながり、結びつきという視点が必要。〈第2回宮本委員・小杉委員〉</p>
<p>3 非正規雇用を巡る問題への基本姿勢</p>	<p>○非正規を横断的に見るのは大事な視点であるが、非正規には多様性があり、抱えている問題が違うことを踏まえるべき。非正規全体をいわば望ましくない雇用として全体に網を掛けるというのは、かえって必要な対策が取られないことになりかねない。〈第1回荒木委員〉</p> <p>○「非正規」を活用するという考え方も大事。有能な人は、非正規雇用の機会を活かしており、専門職型の派遣などでキャリアを伸ばしている人もいる。〈第2回小杉委員〉</p> <p>○非正規雇用が固定的であり、非正規雇用から正規雇用につなげていくにはどうするかが課題。同時に、無業・失業の方をどうやって雇用につなげるのかも重要であり、非正規雇用を活用し、安定雇用につなげるという視点も必要ではないか。(再掲) 〈第1回荒木委員〉</p> <p>○かつては、家族がいて、つながりを大事にするので非正規になるということだったのが、非正規だから結婚できず、家族のつながりが作れないということになっている。若い人の孤立は非正規と絡んで起こってしまっている。つながり、結びつきという視点が必要。(再掲) 〈第2回宮本委員・小杉委員〉</p>

○高校教育、大学教育で学んだ内容が就職時に評価をされず、学生時代に就職や社会人になるために学び経験するシステムが欠如している。本来はそういった制度まで広げて考えていくことが必要。〈第2回柴田委員・宮本委員〉

○公正という視点に加え、多様な形で能力を発展できる条件を作ることにより日本経済の強さにもつながるという効率・経済的な視点が重要。〈第2回宮本委員〉

○非正規問題の打開として、長期的に機会を均等に広げ、能力形成を社会全体で支えていくというビジョンそのものは、かなりシェアされつつある。それが前に進まない理由を掘り下げることが必要。〈第2回宮本委員〉

○「同一価値労働同一賃金」は、労働者は取り替えがきくということであり、ディーセント・ワークというかけがえのない労働者という考え方とは本来相容れないはずであり、両者をどうバランスさせるか。〈第1回清家委員〉

○日本は、正規・非正規間の格差を是正する論理がなかった。諸外国で男女間に適用されている「同一価値労働同一賃金」の基本的な考え方を正規・非正規間においても活用するという視点が必要。〈第5回浅倉教授〉

○日本では労働年齢人口の貧困層に共働き世帯が多く、その主たる要因は女性の稼ぐ力の弱さにある。〈第5回大沢教授〉

	<p>○正社員についても企業の責任で教育訓練をし、定年まで雇用するというケースは減ってくるのではないか。非正規雇用の問題を考えるに当たっては、正社員の雇用が今後どうなるかということも考えることが必要。〈第2回佐藤委員〉</p> <p>○現在の税・社会保険の仕組みが個人や企業による「就業調整」を招いているが、個人の得失で見ると均衡してしまっており、マクロで見ると非効率な均衡になってしまっている。非正規労働者への社会保険の適用拡大にあたって、スムーズに移行するためには、着地点をしっかりと示して労使の協力を得られるよう努力することが必要。〈第5回佐藤委員、大沢教授〉</p> <p>○初期キャリア、中期キャリアの非正規の問題と定年後の非正規の問題を分けて考えていくことが大事。〈第1回佐藤委員〉</p>
<p>4 非正規雇用に関する施策の方向性</p>	<p>○パートや有期といった定義を一旦崩して、労働基準法で一括して網をかけて、その上で適用除外を設け、除外対象者の保護と活用を図るといような整理も考えてはどうか。〈第1回柴田委員〉</p> <p>○「非正規」とはなにかをはっきりさせると、それが固定化されてしまうかもしれない。労働基準法等の適用もあり、パート法や派遣法もある中で、最終的に非正規法のような法をつくる必要があるのかどうかという問題は、そもそも論としてあるのではないか。〈第1回清家委員〉</p> <p>○希望する職に就けない人、転職せざるを得ない人が増えている。不本意就業ではなく、希望する就業やキャリア形成が社会的に実現できることを保障すること</p>

が必要。正規、非正規の両方にとっての課題を解決できるような方向性を打ち出せるとよい。「非正規雇用ビジョン」ではなく、「安定雇用ビジョン」といった、正規、非正規の両方にとっての課題を解決できるような新しいつながりのある雇用のあり方を示せるとよいのではないか。〈第2回佐藤委員〉

○卒業時期が、非正規雇用の確率を高めるといふ日本の特徴を踏まえ、最初の雇用の機会を得る公正さや、学校教育も含めた能力開発の機会の公正さを担保する社会的な仕組みについても考えるべき。〈第1回小杉委員〉

○正社員への転換に当たっては、正社員の残業などが事実上無制限なままに一足飛びに行うのではなく、時間当たりの賃金格差を是正しながら、意欲と条件のある非正規労働者についてはフルタイム正社員に登用するというやり方がよいのではないか。〈第5回大沢教授〉

○社内の人材発掘のため、グループ統一の基準を策定し、正社員登用制度を導入した。離職率の低下、従業員のモチベーションの向上といった効果が見られた。〈第6回企業ヒアリング〉

○130万円、103万円で就業調整することについては、個人的には合理的だが、マクロの需要、国民所得、税収、社会保険収入の観点から見れば非効率。何らかの措置を施し、より高い均衡に向けてプッシュすることが必要ではないか。〈第5回大沢教授〉



○日本は政府の再分配機能が弱い。税と社会保障を一体的に改革し、再分配機能を高めることが必要。その関連で、将来的には、複数事業所で勤務する者の増加等も踏まえ、保険料の事業主負担を、従来の折半方式から変える必要もあるだろう。例えば、企業の売上高のような客観的に判断できる外形的な標準をベースに保険料額を算定する法人社会保障税のような形も考えられるのではないか。〈第5回大沢教授〉

○能力開発が重要であり、狭い意味の教育訓練をすればいいわけではなく、仕事に就いて少し背伸びをしていく中で力をつけていくという、中長期的なキャリア展開に向けての機会均等が必要である。〈第1回諏訪委員〉

○諸外国では、正規・非正規間では「同一労働」あるいは「類似労働」の均等待遇が重視されているが、日本では、比較的定着している「均衡」という考え方を活用して正規・非正規の間での「労働の価値」の差と賃金等の違いのバランスをとりつつ、格差を縮小していくことが現実的ではないか。〈第5回浅倉教授〉

○均等・均衡待遇を進める上で、職務評価を活用することが重要。ただし、いわゆる「職務給」についても、一定の幅（レンジ）があり、職務だけでなく、個人の能力や生産性、勤続年数なども加味して、賃金の差に合理性があるかどうか判断される。格差を縮小する方法として「平等賃金レビュー」などの取組があるが、そこでは、労使協議を基礎に労使相互で労働の価値評価の納得性を高めることが重要。〈第5回浅倉教授〉

○賃金については、「雇用」「時間」「職務」に関する労働条件を考慮した「均衡待遇」を目指し、「生活者」としての福祉条件（育休等）については、「均等待遇」を目指した。非正規労働者を組織化した労働組合と企業が協調して交渉することで、パート社員の時給が大幅に伸びるなど、処遇の差が縮小した。〈第6回企業ヒアリング〉

○セーフティネットを広げてキャリア形成や異動をしやすくしていくことが重要。長期に同一の会社にいる人が長期型のキャリアを形成できるのは、一方で変化の大きい社会の中で多く異動してくれている人がいるからといえる。その意味で、長期雇用の人が多く払った雇用保険が、短期の人たちに多く使われるというのも、社会全体としてはプラスではないか。〈第2回小杉委員〉

○非正規労働者は企業で能力開発を受ける機会が少ないため、国が求職者支援訓練や公共職業訓練といった訓練の場を手厚く提供することが必要。その際、職業訓練全体の位置づけや入口から出口までのフローをわかりやすく示すことが必要。〈第4回樋口座長〉

○非正規労働者について、正社員の今後の動向も念頭に置きつつ、両者の連続性を確保しながら、労働市場全体を通じてキャリア形成が図られるようにしていくべき。〈第2回佐藤委員〉

○非正規労働者が正規雇用による就職を果たした好事例の紹介などを行うことにより、ハローワークの取組を国民にわかりやすく周知することが重要ではないか。〈第3回樋口座長、宮本委員〉

○ハローワークにおいて、就職後のフォローアップを行うことが重要。担当者制による支援の効果なども、就職後の状況をフォローアップすることでよりわかるようになるのではないか。また、ハローワークでノウハウを蓄積し、大学等に広げていくとよいのではないか。〈第3回樋口座長、小杉委員〉

○政府の統計については、例えば、分配・再分配の状況について、引用する統計によって結論が異なるなど課題がある。非正規労働者対策を実施するに当たっては、所得や非正規雇用についての基本的な指標を継続的に把握できるよう、統計調査を整備・充実することが必要。〈第5回樋口座長、大沢教授〉