

第1回懇談会における各委員からの意見

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	
(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>○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。</p> <p>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どんどん出てきている。</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。</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ざるを得ないのではないか。</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。</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>	<ul style="list-style-type: none"> ○多様な働き方をもっと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。
<p>(3) 「非正規労働者」などの呼称が適当か。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○マイナスのラベリングがされない呼称とすべき。 ○「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。 ○「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。 ○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。

2 非正規雇用をめぐる問題点や課題

- 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が重要であるが、非正規になるとそれが非常に制約されることが問題。
- 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つた状況がある。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。
- 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、非正規雇用を活用するという視点も必要ではないか。
- 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。
- 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。
- 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。

	<ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○「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。
3 非正規雇用を巡る問題への基本姿勢	<ul style="list-style-type: none"> ○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ることになりかねない。 ○「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。 ○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。 ○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、非正規雇用を活用するという視点も必要ではないか。（再掲）
4 非正規雇用に関する施策の 方向性	<ul style="list-style-type: none"> ○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、その上で適用除外で例外を設けるというような整理も考えてはどうか。 ○「非正規」とはなにかをはっきりさせてしまうと、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は、そもそも論としてあるのではないか。 ○卒業時期が、非正規雇用の確率を高めるという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。 ○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。