

～非正規雇用問題に総合的に対応し、労働者が希望する社会全体にとって望ましい働き方を実現する～

- 「**社会保障・税一体改革大綱**」、「**日本再生の基本戦略**」に基づき、非正規雇用問題に**横断的に**取り組むため、非正規雇用で働く労働者の公正な待遇の確保に必要な施策の方向性を理念として示す
- 今後、このビジョンを**非正規雇用対策の指針**として、**政労使の社会的合意**を進めつつ、**強力に取組を推進**
- このビジョンに基づき、「**全員参加型社会**」、「**人材立国**」、「**ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）**」を実現することが、「**分厚い中間層**」の復活に資する ※ 本ビジョンでは、パート・アルバイト、契約社員、嘱託、派遣労働者等の名称を問わず、広く「非正規雇用」を対象

<非正規雇用のビジョンに関する懇談会参集者>

五十音順、敬称略

- | | |
|-------------------------|--|
| 荒木 尚志 東京大学大学院法学政治学研究科教授 | 小杉 礼子 独立行政法人労働政策研究・研修機構統括研究員 |
| 佐藤 博樹 東京大学大学院情報学環教授 | 柴田 裕子 三菱UFJリサーチ&コンサルティング政策研究事業本部政策研究業務企画室長 |
| 諏訪 康雄 法政大学大学院政策創造研究科教授 | 清家 篤 慶應義塾長 |
| ◎樋口 美雄 慶應義塾大学商学部長 | 宮本 太郎 北海道大学大学院法学研究科教授 |
| | 横溝 正子 弁護士 |

労働市場の状況

- 人口減少社会、今後、就業者数は大幅減少
* 今後10年で約400万人の減少

- 失業率は高止まり、「非正規雇用」は3割超
* 非正規割合は、2010年で34.4%（2002年以降最高）

目指すべき方向

<望ましくない状態>

非正規雇用の増加
「雇用の安定」、「公正な処遇」が後退
(ミクロの視点)

正規・非正規という
二極化した考え方を超える

<望ましい状態>

「雇用の安定」
「公正な処遇」
「多様な働き方」

不安の増大
消費活動の停滞、デフレ

悪循環

(合成の誤謬)

経済活動の停滞
(マクロの視点)

労働者の士気や
職業能力の向上

好循環

企業の生産性向上
日本経済社会全体の発展

「非正規雇用」の現状と課題

【雇用形態に係る法制上の整理】 * あくまで便宜上の整理

正規雇用

- ①期間の定めがない
- ②フルタイム
- ③直接雇用
- ④勤続年数に応じた待遇
- ⑤勤務地・業務の限定なし
時間外労働あり

満たさない
場合

非正規雇用 (正規雇用以外)

- ①有期契約労働者
- ②短時間労働者
- ③派遣労働者

「多様な正社員」
(勤務地、業務等が限定)

* +④、⑤＝「典型的正規雇用」、④、⑤を満たさない＝「多様な正社員」

【非正規雇用に共通する課題】

- ①雇用が不安定
- ②経済的自立が困難
- ③職業キャリアの形成が不十分
- ④セーフティネットが不十分
- ⑤ワークルールの適用が不十分
労働者の声が届きにくい

* 若者中心に、非正規状態が長期化
* 正規雇用にも長時間労働等の問題
(ディーセント・ワークの点からの問題のほか、正規雇用への選択を狭めている)

施策の基本姿勢

- ◆労働者の希望に応じて①期間の定めのない雇用、②直接雇用、どのような働き方でも③均等・均衡等公正な処遇の確保が雇用の在り方として重要
- ◆労働者の士気・能力向上により→企業の生産性の向上→日本経済社会全体の発展(好循環)
- ◆正規雇用の働き方も見直すことで、正規・非正規の連続性を確保
- ◆政労使の社会的合意の下社会全体で強力に取組を推進

施策の具体的方向性

①若者に雇用の場を確保	<ul style="list-style-type: none">・ キャリア教育の一層推進、学校での働くことやルール、労働者の権利・義務等の意識付け・啓発・ 新卒者支援体制の構築（学校・大学等との更なる連携等）・ 求職者支援制度の活用、有期実習型訓練などジョブカード制度等の活用による職業能力形成支援・ 企業の雇入れ支援強化（トライアル雇用等） ・ ニート対策の強化（自宅訪問支援、学校との連携等） → 「若者雇用戦略」でも、こうした具体的方向性を踏まえ、労使、教育界、政府一体で対策を推進
②正規雇用・無期雇用への転換促進	<ul style="list-style-type: none">・ 外部労働市場や同一社内での正規雇用に向けた支援の充実・ 短時間労働者の正社員転換の推進 ・ 派遣労働者の派遣先での無期直接雇用の推進・ 有期労働契約の無期雇用化の促進（雇止め抑制策、有期契約労働者のキャリア形成・処遇改善の推進）
③中立的な税・社会保障制度の構築	<ul style="list-style-type: none">・ 厚生年金、健康保険の適用範囲の拡大・ 配偶者控除、社会保険の被扶養者認定の仕組み（103万円、130万円）の見直し・ 社会保障・税の所得再分配機能の強化
④公正処遇の確保・不合理格差の解消	<ul style="list-style-type: none">・ 事業主への助成、労働関係法令等遵守の周知・指導等の着実実施・ 集団的労使関係システムの整備 ・ ハローワーク等での相談援助体制の構築・ 企業評価の仕組み ・ 最低賃金の引上げ ・ 有期契約労働者の不合理な処遇の解消
⑤均等・均衡待遇の効果的促進	<ul style="list-style-type: none">・ 「同一価値労働同一賃金」の考え方を尊重（性差別等を生じさせない）しつつ日本的な「均衡」によりアプローチ・ 派遣労働者の均衡に配慮 ・ 職務評価・職業能力評価の一層活用・ 短時間労働者の均等・均衡待遇の一層促進
⑥職業キャリアの形成の支援	<ul style="list-style-type: none">・ 企業内訓練の強化（国による積極的支援） ・ キャリア・コンサルティングの活用促進・ ジョブ・カード制度の活用など社会全体での職業能力開発機会の確保・ 求職者支援制度や公共職業訓練の推進（成長分野のほか「ものづくり分野」も注目）
⑦雇用のセーフティネット強化	<ul style="list-style-type: none">・ 雇用保険の適用拡大、求職者支援制度の円滑な実施 ・ 雇用調整助成金の活用・ 福祉施策との連携による早期の再就職支援（特に住居・生活困窮者。多様な就労機会の確保も検討）・ 統計の整備充実