

【第3セッション・討議概要】

第3セッションは、座長である久本憲夫氏（京都大学）による司会のもと、佐藤博樹氏（東京大学）、土田道夫氏（同志社大学）が、順に報告を行った。

1

第3セッションのコメンテーターである、武石恵美子氏（ニッセイ基礎研究所）は、佐藤氏の報告に関し、①報告で紹介された調査の対象となった企業の特徴、②外部労働市場からの未経験者の受け入れを進めることと、企業内部において非正社員から正社員への転換を進めることのいずれが非典型労働者のキャリア形成により寄与するのか、③非正社員から正社員への登用が進むことで、新卒採用に影響はでないのか、④非正社員から正社員への登用にあって、非正社員の時の働きぶりがどの程度、正社員としての処遇に反映されるのか、という4点についてたずねた。①について、佐藤氏は、今回の調査では、未経験者求人や登用制度を実施していない企業のデータはとっていないため、調査対象企業の特徴は明らかにはできないと回答した。また、佐藤氏は、②の問題に対して、その解明が重要であるとは認識しているものの、解明のためには未経験者歓迎求人と正社員への登用制度の双方を実施している回答企業について分析する必要がある、今回はそうした回答企業が非常に少なかったため、分析を断念したと述べた。

③に関して、佐藤氏は企業が成長しない限り、確かに非正社員から正社員への登用は新卒採用と競合する可能性はあるものの、新卒正社員の採用は、ここ10年近くにわたってかなり絞り込まれてきているため、新卒採用とは異なる正社員への採用方法についても考察を行い、導入を検討する必要性は高いのではないかと答えた。また④について、佐藤氏は、これまでの中途採用に関する調査や、報告で紹介したアンケート調査と並行して実施したヒアリングの結果から、未経験者歓迎求人や正社員への登用制度を通じて正社員になった従業員の賃金は、新卒正社員と同様には格付けられていないのではないかとこの見解を示した。

2

土田氏の報告について、武石氏は、第一に、報告で提言されている、典型雇用と非典型雇用における「キャ

リア形成の均衡」について、第二に、同じく土田氏の提言にある、労働者派遣契約の中途解約制限や、労働者派遣法の事前面接禁止規制の見直し、派遣労働者のキャリア形成という目的とどのように関係してくるのかという点について、補足の説明を求めた。土田氏は、「キャリア形成の均衡」とは、例えば職場における能力開発機会が、典型雇用・非典型雇用それぞれの働き方に見合って提供されることなどを意味するとした上で、これまで均衡に関する議論の主な対象となってきた処遇の問題と同様、キャリア形成についても、合理的な格差としての均衡という考え方を適用すべきではないかと述べた。また、労働者派遣に関する提言について、土田氏は、派遣契約の中途解約が派遣労働者の職場におけるキャリア形成を阻害する可能性が高いこと、さらに、事前面接は会社と派遣労働者のマッチングを促進し、キャリア形成にとってはメリットとなりうると考えて、問題提起を行ったと答えた。

3

さらに武石氏は、①高い職業能力を活用して、非典型雇用者として働くことを希望する人々に対する政策的支援の必要性と、②今後、非典型雇用から典型雇用への移行をより拡大していくための促進策の内容、③そもそも典型・非典型を区分する基準とは何か、という3点について、佐藤氏、土田氏の見解をたずねた。土田氏は、非典型雇用者として働く人々への政策的支援として、キャリア形成の均衡などの指針を短時間労働者法などに明記し、場合によっては司法上の効果を及ぼすことのできる形で、非典型雇用者の地位を高めていくことが必要なのではないかと答えた。また、佐藤氏は非典型雇用から典型雇用への移行を拡大するために、典型雇用の働き方を雇用保障のあり方まで含めて多元化していくことが必要であると主張し、土田氏も典型労働者の働き方について見直し、典型・非典型の間に中間的な雇用形態をつくりだしていくことが有効なのではないかと述べた。典型・非典型の区分については、佐藤氏が今後典型・非典型労働者の相違が見なおされるなかで、最終的にはなくなっていくことが望ましいという見方を示したのに対し、土田氏は現在よりも相互の移行が容易な多段階の区分として、雇用区分自体が残ることに問題はないと回答した。

4

両報告者とコメンテーターとの間で質疑応答が交わされた後、フロアから質問が受け付けられた。村松久良光氏（南山大学）は、製造業の場合、現場で非正社員から正社員への登用を進めたいと考えているところはかなりあるものの、企業として登用制度を設けているところは少ないという調査の結果を示した上で、このような事情が、佐藤氏が実施した調査でも共通しているかどうかを質問した。また、非正社員から正社員までの登用に約2年かかるという佐藤氏の報告は、非正社員として働く人々に、入社後2年たって正社員に登用されなければ、転職したほうがよいという示唆を与える可能性があり、その結果、転職を繰り返す人々はおかえって正社員に定着しがたくなるのではないかと指摘した。佐藤氏は製造業と、報告した調査の主たる対象であるサービス業では、正社員への登用に対する考え方が多少は異なる可能性はあるものの、正社員として、将来長期にわたって雇用することを考えると、いずれの業種の企業でも正社員への登用基準は厳しいものにならざるをえないのではないかと答えた。その上で、そうした厳しい基準は正社員の働き方が多様になっていけば、やや変わっていくという見通しもあわせて示した。非正社員が転職を繰り返すと定着が難しくなるという村松氏の指摘に対しては、佐藤氏も同意し、非正社員の職場への定着を促し、転職を多数繰り返さないようにする政策的なサポートを検討する必要があるのではないかと述べた。

5

鈴木宏昌氏（早稲田大学）からは、非典型労働者のキャリア形成にかかわる点として、非典型労働者の発言ルートを、これからどのような形で担保していくべきかと問題提起がなされた。佐藤氏は、正社員中心の労働組合における取り組みや、個別企業の人事労務管理の中に、現在でも非典型労働者の意見を吸い上げようとする動きは見られると述べた上で、政策としては、パートタイマーの活用に関する国の指針の中に、非正社員から問われたときには、正社員との処遇の相違を説明するよう企業に求める項目が入った点が評価できると答えた。一方、土田氏は正社員を中心とした労働

組合と企業による従来の労使関係の枠組において、非典型労働者について話し合う機会を拡大していくとともに、労基法90条の意見聴取規定と同様のものを短時間労働者法に組み入れるなどして、佐藤氏が紹介した指針の設定以上に、非典型労働者の発言ルートを制度的により整備していく必要があると主張した。

6

樋口美雄氏（慶應義塾大学）は、典型労働者と非典型労働者の均衡を実現するにあたって、個別労使に任せるとすれば、土田氏の報告にある「合理的な格差」からかけ離れていくおそれがあるのではないかと懸念を示し、合理的な格差を保障する具体的な方策を土田氏に問うた。土田氏は、短時間労働者法の中に、企業に均衡処遇を求める規範的な内容と、均衡実現にあたっての基本的な留意点を示すことが、有効な施策であるとの見解を示した。また樋口氏は、佐藤氏に対し、企業経営の観点からすれば、非典型労働者への教育投資を典型労働者に比べて抑えると考えられるので、非典型労働者のキャリア形成を促すには企業よりも個人へのサポートを社会的に考える必要があるのではないかと問題を投げかけた。佐藤氏は、典型労働者に比べて少ないとはいえ、企業は非典型労働者についても教育投資を行っているという実態はあり、キャリア形成におけるOJTの重要性を考えると、教育訓練の方法について情報を提供するなどといった、企業へのサポートが今後も求められると答えた。

7

小島浩氏（日本IBM(株)）は、非典型労働の中にも多様な働き方が現れてくるなかで、一律に法律や規制を及ぼすこと自体が難しくなっているのではないかと、土田氏に対し、今後の法規制のあり方について疑問を呈した。土田氏は、多様な就業形態のそれぞれにおいて働き方に関する一定のルールは必要であると述べた上で、そのために、樋口氏への回答でふれた、法や規制は非典型・典型の処遇にかかわる基本的ルールをもとに、運用は労使の当事者間で多様な実態に即して行うという形をとればよいのではないかと回答した。

（藤本真：労働政策研究・研修機構研究員）