

# 非正規雇用

## 厚労省懇談会がビジョンを策定

# T O P I C S

## トピックス

# 1

バブル崩壊以降、雇用情勢が悪化するなか、非正規雇用は増加傾向を辿っている。雇用労働者全体に占める割合は、二〇一〇年時点で三四・四%まで上昇。正社員として働ける会社がないなどの不本意非正規就業者も、四〇〇万人弱（推計）にのぼっている。

こうしたなか、厚生労働省の「非正規雇用ビジョン懇談会」（座長 樋口美雄・慶應義塾大学商学部長）は三月二八日、望ましい働き方ビジョン（報告書）を策定した。「社会保障・税一体改革大綱」（二月一七日閣議決定）や「日本再生の基本戦略」（昨年一二月二四日同）に基づき、昨年六月より議論してきたもの。非正規雇用問題に横断的に取り組むため、同省として初めて必要な施策の方向性を理念整理した。今後の非正規雇用対策の指針に位置づけるほか、同省では政労使の社会的合意を得ながら、強力に取り組みを推進したとしている。

### 非正規雇用問題に対する基本姿勢

ビジョンでは、①労働契約の期間の定めはない②所定労働時間がフルタイム③直接雇用の雇用形態を原則、「正規雇用」とし、これ以外のさまざまな雇用形態を便宜上、「非正規雇用」（労働契約の期間の定めがある有期契約労働者、所定労働時間がフルタイムでない短時

間労働者、間接雇用の派遣労働者の三つの角度から分類可能）と定義して論じている。なお、「正規・非正規があたかも企業内「身分」のように認識されてきた面もある」ため、啓発等によるイメージ改善の必要性も指摘する。

そのうえで、ビジョンは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充分整備されていない⑤ワークルールの適用が充分進んでおらず労働者の声も届きにくい——といった課題を抱える、非正規雇用問題に対する基本姿勢として、「①期間の定めのない雇用②直接雇用が重要であり、どのような働き方でも③均等・均衡待遇をはじめとする公正な処遇を確保することが重要で、こうした雇用を実現するための環境を整備すべき」と強調。また、「安定的な雇用で継続的な能力形成を図り、処遇の改善につなげてゆくことが重要」で、「その結果、企業の生産性の向上ひいては経済社会全体の発展にもつながる好循環を生み出すことが重要」などと、非正規雇用対策の意義を指摘している。

具体的には、希望する労働者のできる限り多くが、「その意欲と能力に応じ正規雇用に移行できるように支援すべき」とし、その際には雇用安定と処遇の均等・均衡を前提に、「典型的な正

規雇用」以外の形態の正規雇用を視野に入れることも一助」とする。また、人口減少社会では若年者が、「非正規雇用」に固定化することのないようたくに配慮が必要」なため、「新規学卒者を含む若者の就職支援を充実・強化すべき」と強調している。

自ら柔軟な働き方を求め、現在の雇用形態を継続する労働者についても、「不合理な格差の解消を図る」とともに、「同一価値労働同一賃金の考え方を尊重し、個人の意思や努力で変えられない属性等を理由とする差別が生じないよう留意しつつ、短時間労働、有期契約労働など非正規・正規雇用間の具体的な均等・均衡策を検討することが必要」とする。

一方、労働者がライフステージ等に応じさまざまな働き方を主体的に選択できるように、「社会全体で職業能力開発機会を確保し、継続的なキャリア形成を支援すべき」で、その際には「人材ニーズを的確に把握するとともに、社会全体に通ずる職業能力開発・評価制度を構築していくことも重要」とする。

また、長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスの実現など「正規雇用の働き方を変えていくことで、非正規雇用との連続性を確保し、『ディーセント・ワーク』を実現する必要がある」としている。

さらに、「ハローワークを中心に総合的な就労支援体制を構築する」ほか「雇用保険制度や求職者支援制度などセーフティネットを強化すべき」で、「非正規雇用のまま大半の職業生活を過ごす者の生活を、社会全体で支える方策も検討しておく必要がある」とする。

そのうえで、こうした非正規雇用問題への対応に当たっては、「政労使の社会的合意を得ながら、社会全体で強力に取り組みを推進すべき」と提起。施策の具体的な方向性は、①若年の雇用確保②正規雇用・無期雇用への転換促進③中立的な税・社会保障制度の構築④公正処遇の確保・不合理格差の解消⑤均等・均衡待遇の効果的促進⑥職業キャリアの形成支援⑦雇用のセーフティネットの強化——を柱に整理している。

### 正規・非正規を超える道筋を

ビジョンでは「非正規雇用の増加で人々の不安が増大し、低い処遇と相まって消費活動の停滞やデフレを生み経済が低迷するなら、更なる非正規雇用の増大を招くという悪循環（いわゆる合成の誤謬）に陥る」との危機感を表明。正規・非正規雇用の二極化した考え方を超えることで、「雇用労働の『安定』『公正』『多様性』と、グローバル経済での企業経営の『自由』という価値の共存を実現する新たな道筋を描く」ことが求められていると提言している。

（調査・解析部）