

RIETI政策シンポジウム

「正社員改革と多様な働き方実現を目指して」

プレゼンテーション資料

---

白波瀬 佐和子

東京大学大学院人文社会系研究科教授

2015年7月2日

# 多様な働き方の中の格差： 正規と非正規の間で

2015年7月2日(木)

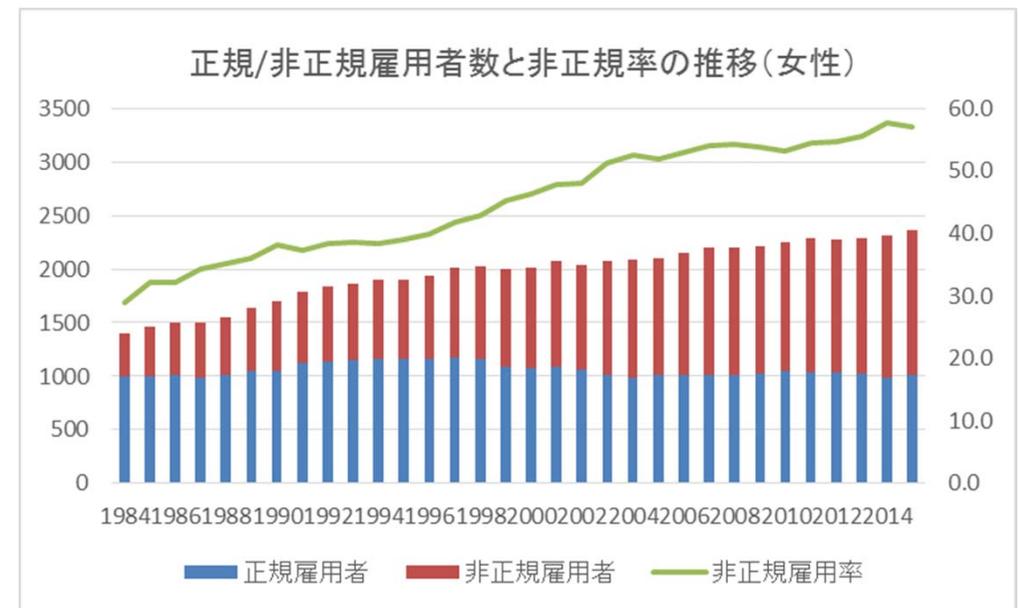
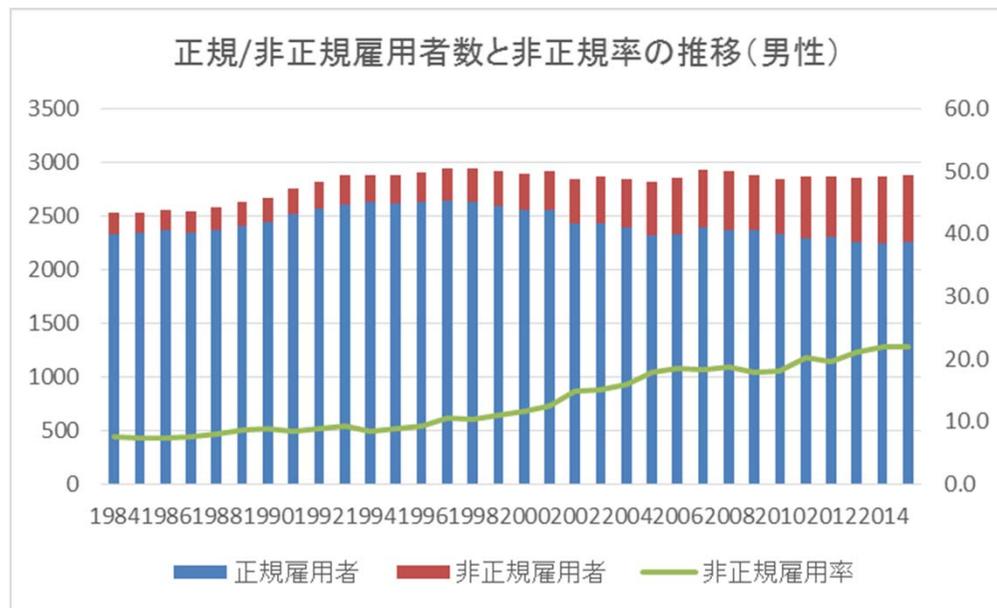
白波瀬佐和子

(東京大学大学院人文社会系研究科)

# 「多様性」の中の選択

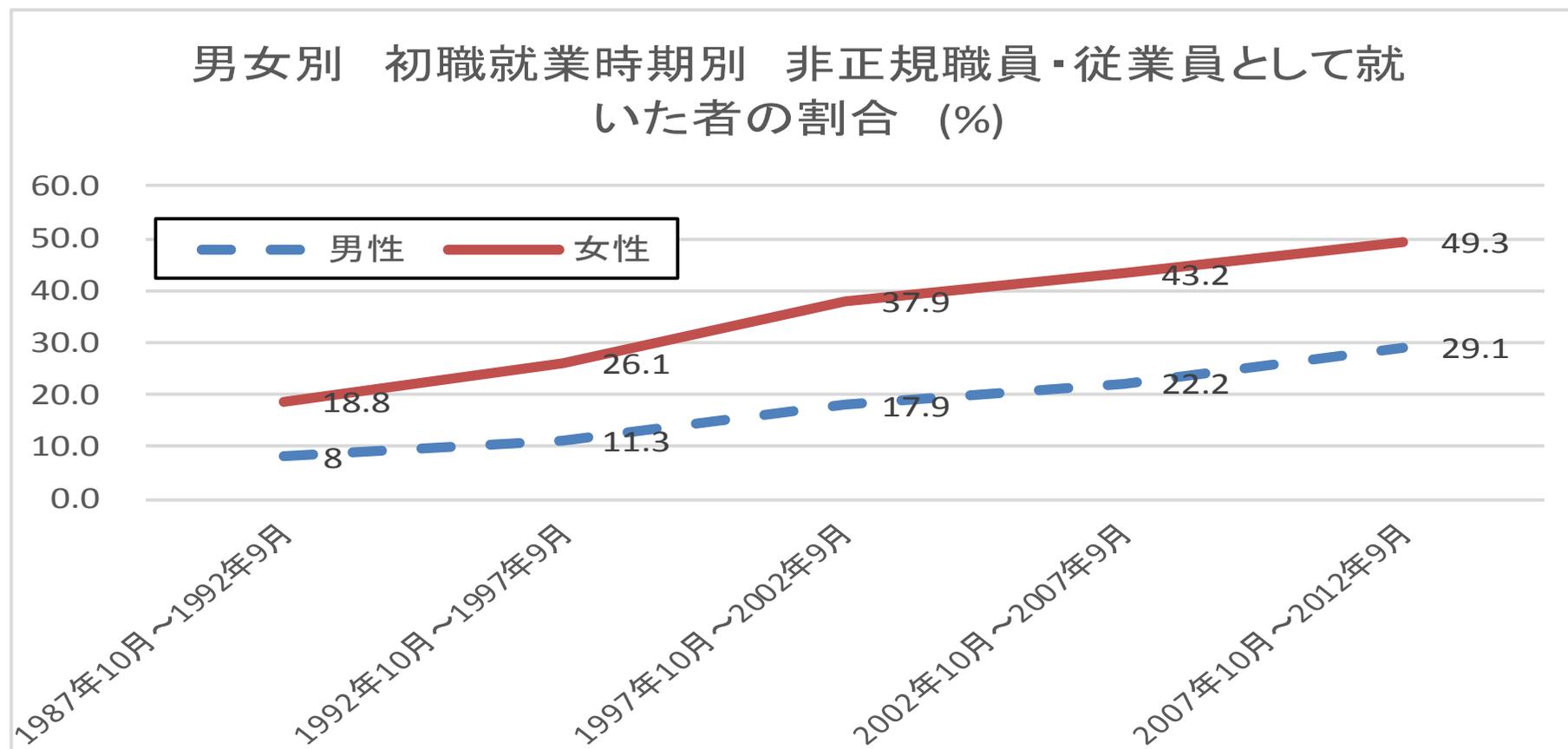
- 同程度の選択肢を選択することが、万人に保障されているわけではない.
- 正規雇用対非正規雇用という軸での格差
- 正規雇用内の格差と非正規雇用内の格差
- 格差には、一時点の比較のみならず、負の循環となって固定化するところに深刻さがある.
- 選択のもとでの移動できるチャンスを多くのものが持つために、何が必要なのか.

# 正規以外の働き方の増加： 変化の場所（対象）は違う。



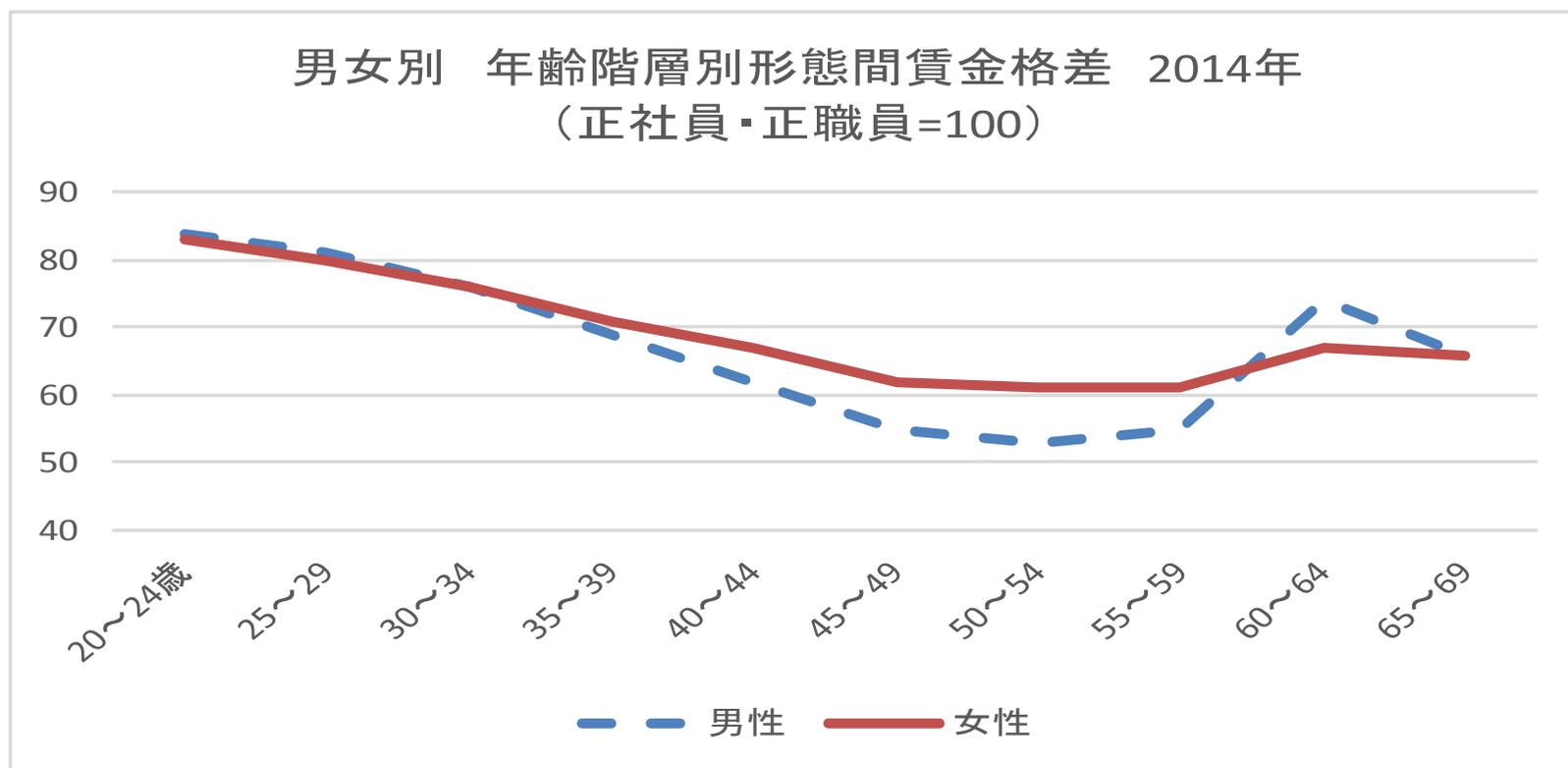
出所) 労働力調査(総務省) 長期時系列表9より作成  
[http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm#hyo\\_9](http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm#hyo_9)

2007年10月～2008年9月に初職が非正規の職員・従業員であった者のうち、男性63%、女性60.3%は同じ非正規の仕事に継続していた（『平成24年就業構造基本調査 結果の概要』表II-2-28）。



出所)『平成24年就業構造基本調査 結果の概要』表II-2-27より作成  
 (<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2012/pdf/kgaiyou.pdf>)

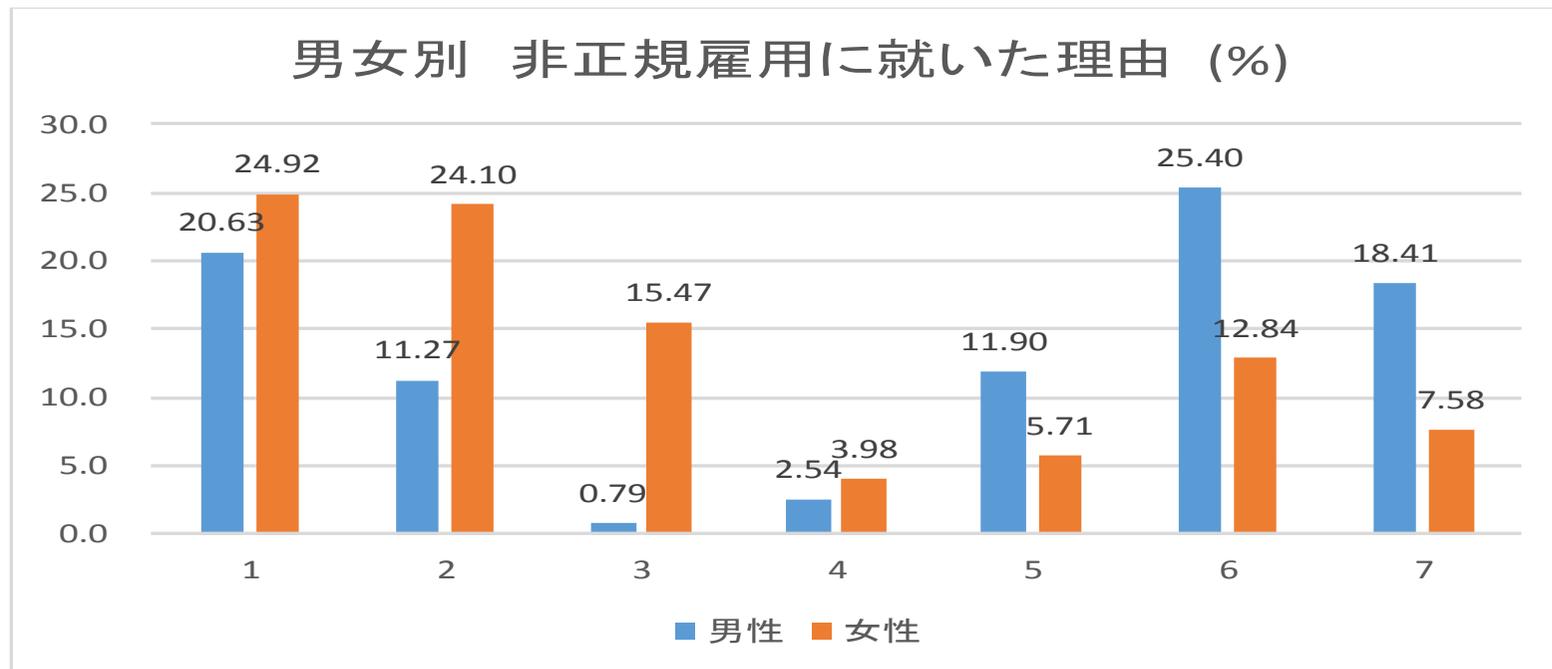
# 正社員・正職員との賃金格差は、特に男性 の間に40歳代後半から50歳代後半に大きい。



出所)『平成26年賃金構造基本調査 結果の概要』(厚生労働省) 付表10より作成

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2014/index.html>

# 正規職は、女性の間で、家事・育児・介護等と両立できないとみなされている。

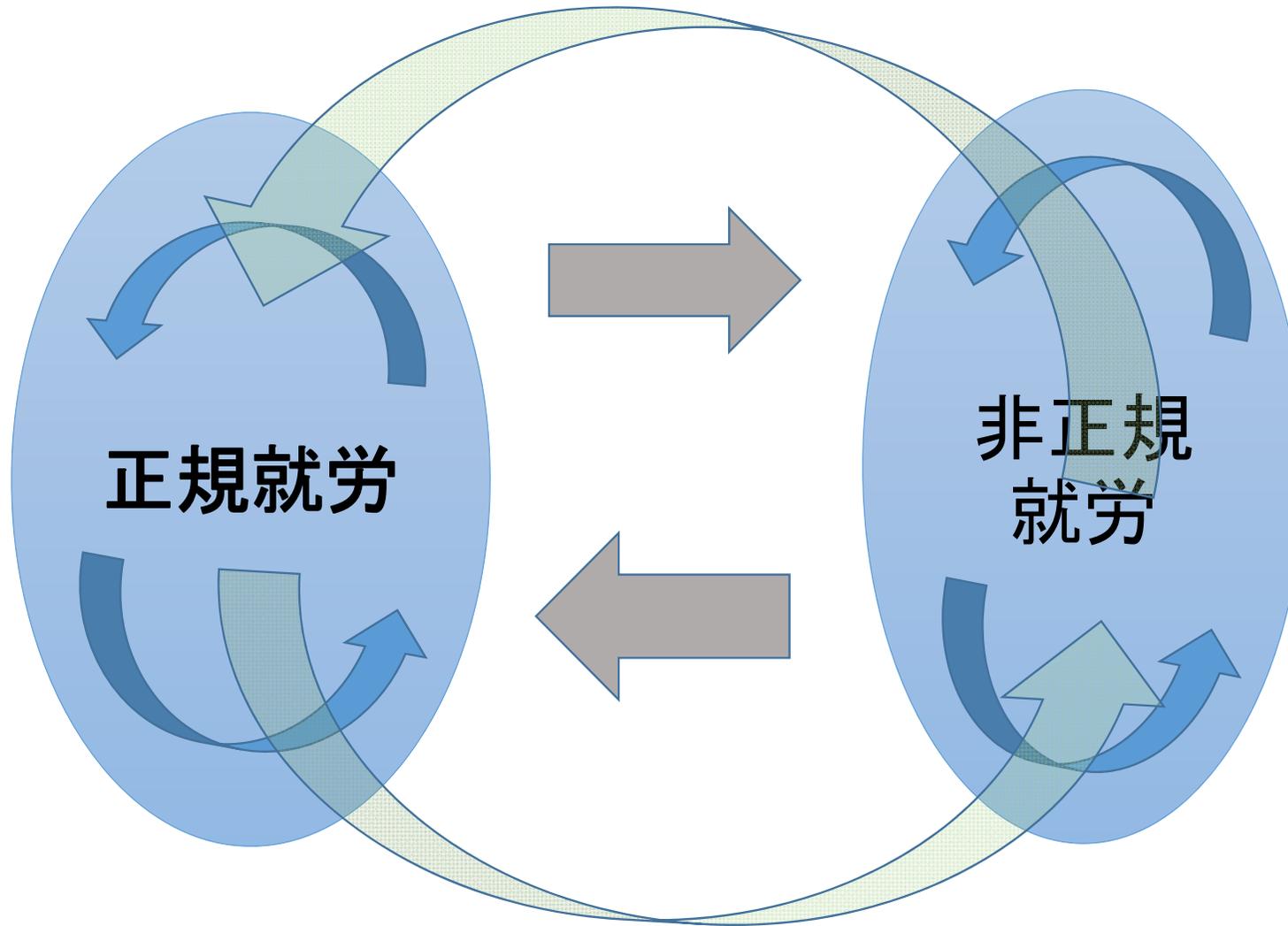


出典)「労働力調査(詳細集計)平成27年1月~3月期平均結果」表1-3より作成  
1. 自分の都合のよい時間に働きたいから    2. 家計の補助・学費等を得たいから  
3. 家事・育児・介護等と両立しやすいから    4. 通勤時間が短いから  
5. 専門的な技能等をいかせるから    6. 正規の職員・従業員の仕事がないから  
7. その他

# 正社員改革は誰を対象としたものか？

- 従来の正社員カテゴリーでは、仕事の中身が「無制限」が故に、何に対する報酬なのかという仕事内容の特定化が難しい。あいまいであるがゆえの、メリット/デメリットの存在に着目した「限定正社員」という考え方。
- ジョブの内容、仕事の仕方(時間)を特定し、報酬/評価との関係を明確にしていく。ジョブに特化することで、無制限型の仕事によって区分された正規/非正規枠を崩すきっかけとなるのか？
- Comparable worth論の意味と限界

# 正規と非正規間障壁の解除と連携



# 正社員改革は正規/非正規格差への突破口？

- 日本における雇用システムで着目されてきたところ
    - ピラミッド型の昇進ルートを軸とする仕事配置
-  「無制限正社員」の背景
- これまでの正社員カテゴリー(ここでは、無制限正社員)において、特定の仕事と報酬を連動させるというよりも、特定企業における継続的就業を前提として報酬制度はじめとする雇用体系の存在.
  - 無制限正社員とは、特定企業における継続的就業、キャリア形成を所与とした仕組み. ここから選ばれし者がジェネラリストとして企業経営に関わっていく.

# 限定正社員構想への期待と疑問

- 多様な正社員、ジョブ型正社員を創設することと、非正規社員の存在はどうなるのか。正社員/非正規社員というカテゴリーの区別は撤廃されるのか。
- 多様であることに正当な選択が保障されて始めて、真に多様な働き方が実現される。正社員に特定ジョブの限定がかかることにより、正社員内格差へと結びつくことがないような工夫はあるのか。
- ジョブ型正社員/多様な正社員という枠組みには、限定性と連動した専門性が強調されるが、管理職の位置づけはいかなるものか。