

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

アベノミクスの第3の矢である成長戦略。雇用制度改革はその柱の一つだ。経済産業研究所（RIETI）は7月上旬、規制改革会議が提言してきた「正社員改革」の意義や「働き方改革」について議論する政策シンポジウム「正社員改革と多様な働き方実現を目指して」を開催。専門家が多面的な視座から意見を交わした。



【出席者】
(写真右から)
パネリスト
島田陽一氏
小林浩史氏
中野円佳氏
白波瀬佐和子氏
樋口美雄氏
モデレーター
鶴光太郎氏



RIETIプログラム
ディレクター・ファ
カルティフェロー大
慶應義塾大学学
院商学研究科教授
鶴光太郎氏

報告

正社員改革—総論

RIETIの労働市場制度改革プロジェクトは、今年で9年目を迎える。日本の労働市場制度のあり方を多面的・学際的な立場から研究してきた。日本の正社員は、職務や勤務地、労働時間が特定されていない無限定正社員の傾向が強い。

労働市場の二極化、ワークライフバランスや女性活躍の阻害、解雇ルールなど日本の雇用問題のほとんどが無限定正社員に結びつく。職務や勤務地が限定される限定正社員は、スキルの習得度は低い。労働時間や仕事への満足度が高いというデータもある。途中からでも限定的な働き

方が選択できる雇用システムを取り入れるべきだ。雇用終了に関する紛争解決問題においては、再就職支援制度を充実させ、紛争の未然防止・転職支援を行う。労働局あっせんや労働委員会機能を活用した早期解決とともに、解決金制度導入に向けた検討を進めていく。

正社員改革と労働時間法制



早稲田大学
副総長・
法学学術院教授
島田陽一氏

間法制の三位一体改革を目指す。新たな労働時間制度の導入においては、過半数の労働組合や労働者代表との労使協定の締結が必要だ。現在提案している労働基準法改正案では、残業代ゼロ法案という批判や不十分な健康確保措置、対象者の年取基準が適当かどうか、導入手続きにおける労使コミュニケーションの欠如も指摘されている。



東京大学社会科学
研究所教授
水町勇一郎氏

「失業なき労働移動」政策

するための支援が鍵になる。

グローバル化が進み、市場と技術革新の変化が高速化している。この変化に迅速かつ柔軟に対応するためには、企業単位を超えて労働市場全体で労働者の育成と雇用の安定を図る3つの改革が必要である。1つ目は、適正な労働移動と配置を行うための労働移動支援助成金の拡充だ。労働者の転職リスクを軽減

グローバル化が進み、市場と技術革新の変化が高速化している。この変化に迅速かつ柔軟に対応するためには、企業単位を超えて労働市場全体で労働者の育成と雇用の安定を図る3つの改革が必要である。1つ目は、適正な労働移動と配置を行うための労働移動支援助成金の拡充だ。労働者の転職リスクを軽減

する。キャリア志向型は出産後の仕事と育児の両立に悩み、配置転換などで仕事へのやりがいを感じ辞めてしまう。会社にとどまる女性はある段階で上昇意欲を調整し、管理職を望まない。公的領域では意思決定層に女性が増えない、私的領域では家事育児分担が女性に偏り続けるといった悪循環が起きている。

パネルディスカッション

多様な働き方を実現するための働き方改革



RIETIファカルティ
フェロー
慶應義塾大学商学部
教授
樋口美雄氏

この20年で労働市場は大きく変化し、非正規雇用問題が顕在化した。企業側は潜在的に人材確保に苦しんでいる。人口は長期的に減少する前提で各企業は

労働者数の拡大と質の向上、誰もが意欲と能力を発揮し、キャリア形成できる就業環境を整備することが企業に求められる。雇用関係では拘束と保障の関係の見直し、入社時に働き方を選択するだけでなく、ライフステージの変化に柔軟に対応でき、企業も個人も持続可能な仕組みに変えていくべきだ。

2000年前後の法改正などを経て就職した総合職の女性は「仕事を通じた自己実現」「産め働け育てる」という2つの社会的プレッシャーを抱えている。

る。キャリア志向型は出産後の仕事と育児の両立に悩み、配置転換などで仕事へのやりがいを感じ辞めてしまう。会社にとどまる女性はある段階で上昇意欲を調整し、管理職を望まない。公的領域では意思決定層に女性が増えない、私的領域では家事育児分担が女性に偏り続けるといった悪循環が起きている。



東京大学大学院
人文社会系研究科
教授
白波瀬佐和子氏

正社員改革の鍵は多様な働き方の選択を増やすことだ。しかし同程度の選択は万人に保障されていない。理論的には、仕事を特定し、関係性を明らかにす

れば、正規・非正規のカテゴリーを突破した働き方が可能になる。正規・非正規の間で連携が見つけられれば、新たな働き方を選択する良いモデルができるかもしれない。限定正社員構想には期待したいが、はたして正規・非正規の区別が撤廃されるのか。正社員内格差が生じないような工夫も大切だろう。



経済産業省経済産業政策局
政策官室長
担当
小林浩史氏

日本の成長には労働の量と質双方の向上が不可欠だ。今後は、より創造的・効率的な働き方が求められる。ダイバーシティ経営企業100選で表彰さ

ない。効率という視点で評価すべき」という見方があった。「働き方改革のポイントは何なのか。人活支援政策をどう実行するのか」というテーマには、「キャリア形成は社内外で考え、社会で回すのが理想」「労働移動には求人が大前提。正當な能力評価がないと中途市場は活性化しない」などの声があった。

パネルディスカッション

パネル討論では、下記のテーマ等について議論した。「働き方選択の障害は何か。解決策はあるのか」というテーマについては、「正社員としての転職は無限定性が前提とされ、育児中の女性には難しい。限定正社員を女性ばかり選べば男女間格差は埋まらない」「日本では働き方の選択が自由にできない。評価は枠を超えて行われるべき

だ」「法律では均衡処遇や無期・有期間の格差是正の動きがある」「正規・非正規にとらわれない評価がキャリア形成には重要。選択を見直す機会を与えられるべき」などの意見が出た。「女性の活躍を阻害するものは何か」というテーマには、「総合職は基準が男性型。男性の意識改革も重要」「現制度ではケア責任のある男女は昇進し

ない。効率という視点で評価すべき」という見方があった。「働き方改革のポイントは何なのか。人活支援政策をどう実行するのか」というテーマには、「キャリア形成は社内外で考え、社会で回すのが理想」「労働移動には求人が大前提。正當な能力評価がないと中途市場は活性化しない」などの声があった。