

平成 25 年第 3 回経済の好循環実現に向けた政労使会議議事要旨

(開催要領)

1. 開催日時：2013 年 11 月 5 日（火） 17:15～18:40
2. 場 所：官邸 2 階小ホール
3. 出席者：

麻生 太郎	副総理 兼 財務大臣
甘利 明	内閣府特命担当大臣（経済財政政策） 兼 経済再生担当大臣
田村 憲久	厚生労働大臣
茂木 敏充	経済産業大臣
宮原 耕治	日本経済団体連合会副会長
神津里季生	日本労働組合総連合会事務局長
安部 修仁	株式会社吉野家ホールディングス代表取締役会長
篠辺 修	全日本空輸株式会社代表取締役社長
中村 満義	鹿島建設株式会社代表取締役社長
村田 紀敏	株式会社セブン&アイホールディングス代表取締役社長兼 C O O
逢見 直人	全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟（UA ゼンセン）会長
高橋 進	株式会社日本総合研究所理事長
樋口 美雄	慶應義塾大学商学部教授
吉川 洋	東京大学大学院経済学研究科教授

(議事次第)

1. 開 会
2. 議 事
 - (1) サービス業・建設業を取りまく現状と課題について
 - (2) 非正規雇用労働者の処遇改善と多様な働き方について
3. 閉 会

(説明資料)

- 資料 1 出席者一覧
- 資料 2 村田紀敏氏提出資料
- 資料 3 篠辺修氏提出資料
- 資料 4 中村満義氏提出資料
- 資料 5 逢見直人氏提出資料
- 資料 6 神津里季生氏提出資料
- 資料 7 樋口美雄委員提出資料
- 資料 8 高橋進委員提出資料
- 資料 9 吉川洋委員提出資料

(概要)

(甘利内閣府特命担当大臣(経済財政政策)兼経済再生担当大臣)

本日は「サービス業・建設業を取りまく現状と課題」と「非正規雇用労働者の処遇改善と多様な働き方」の2点について経済界、労働界からご意見をいただく。

(村田セブン&アイHD社長兼COO)

足元の消費の状況は経済・金融対策の効果がプラスで出ているが、都市部と地方では格差が存在している。また、一般消費財への効果はあまり大きくなく、特にスーパーマーケット業界は大幅な減益が続いており、コンビニエンスストア業界も厳しい状況である。

消費者の購買行動は、価格より質を求める傾向に変化してきており、この背景には、消費の成熟化による物余りと、新たな価値を持つ商品・サービスへの期待があると見ている。

消費を考える上では社会構造の変化も大きな要因のひとつ。高齢者の消費割合が全体の消費の4割を超えるようになってきており、過去と異なるマーケットが出現している。

小売業は過去の成長を支えた低価格による量を追う経営から、顧客のニーズを顕在化させる価値創造経営への転換が必要。それには、メーカーと小売りが共同で商品開発を行うチームマーケティングが重要となる。

セブン&アイホールディングスはプライベートブランド(PB)の開発にも取り組んでいる。従来、PBは安いものという考え方があったが、現在、ナショナルブランド商品が価格競争の時代となり、PBこそ企業価値を表現する商品である。

消費増税の影響等については、前回消費税が引き上げられた97年は、金融危機や先行き不安といった状況があり大変大きな影響があったが、現在は景気が好転する期待がお客様にあるため、過去ほどの懸念はないと考えている。しかしながら、安くしないと売れない、ということが続けている限り、業績は好転しないだろう。

セブン&アイホールディングスでは、常に価値ある商品・サービスを打ち出してマーケットを刺激し続けることが重要と考えている。4月に発売した金の食パンは通常の市価の1.5倍~2倍の商品だが、発売から5か月で2,000万食、年商では80億円の売上規模になっており、また、機械開発からメーカーと共同で行ったセブンカフェは、1日で140万杯、年商で500億円の商材となっている。

また、これまでのセルフサービスという考えから接客サービスにシフトし、企業ロイヤリティを向上させていくことが企業収益の拡大にとって必要である。特に、経営の質が現場担当者によって実現されることが重要であり、この結果が将来の給与に反映されていくと考えている。

雇用については、「人が付加価値を生み出す」という考え方の下、顧客の多様なニーズに対して働く場を提供し続けることが企業の責任である。社内登用制度についてもパートのステップアップ制度や、企業間の壁を越えたグループの人材公募制度を設け、自分に合った部門に異動できる仕組みを導入している。

今年度、セブンイレブンは1,500店舗を新たに新店予定だが、この新店とオリジナル製品の製造工場の誘致等により、約3万人の雇用が、特に地方において生み出される予定である。雇用の創出にあたっては「価値を生み出す仕事かどうか」ということを重視している。

IT活用については、これからはネットとリアルが融合していく時代であり、当社グループは3年~5年を見据えて新しいオムニチャンネル時代への改革に着手している。

賃金について、当社グループは、今までも業績向上により定期昇給と業績加給による賞与を実施してきており、今年度は業績向上を見込んだ賃金ベースでの見直しも行ったとこ

る。現在は十数年続いたデフレ脱却に向けた千載一隅のチャンスと捉えており、流通業としても国内の景気を盛り上げる役割を担っていかなければならない。しかし、先般述べたような不毛な価格競争を続けている限り生産性は向上せず、賃金アップにも影響が出てくる可能性がある。

経済の好循環には価値の創造と、緩やかなインフレ、そして賃上げが重要であると考えており、引き続き業績向上によって景気の好循環をつくり出すことに貢献していきたい。

(安部吉野家HD会長)

アベノミクスによって日本経済が劇的に回復に向けて進んでいることについて評価申し上げる。一方で、外食業界では食材等の多くが輸入品であることから、原油価格の上昇も含め、円安によるコスト増が重荷となっている。しかしながら、日本経済がマクロで回復しないことにはステップを経て末端の消費に至らないことは承知しており、今が大変重要な時期であることや、このチャンスを確実に結果に結びつけていかないといけないという認識については業界全体で共有している。また、消費増税を控えているが、これはある意味でチャンスと考えており、この機会にいかに品質やバリューを向上させるかが重要である。外食業界は1997年が市場規模29兆円強でピークだったが、現在は約23兆円強とシュリンクしてきている。一方で、店舗数は97年の60万件から現在は約65万店と逆に増え続けており、1店当たりの実情は厳しくなっている。人口が増えない限りは国内での経済のボリュームそのものを期待するわけにはいかないため、商品単価をいかに上昇させるかが売上拡大の鍵となる。つまり、今回の消費増税においては商品価値を上げながら単価も上げるという工夫を行わなければならない。

国内ボリュームの減少に伴い、多くの企業がアジア市場への進出を目指している。アジア全体が一つのマーケットであるとの認識のもと、いかにグローバル展開をするかが重要だが、未来への投資に向けた税制面、金融面での支援措置がそのモチベーションになると考えている。

次に非正規雇用の処遇改善について申し上げる。業種や業態で状況が異なることから一概には言えないが、従来の正社員とパート・アルバイトという二元的な分類は実態にそぐわないと考えている。弊社グループの例では、アルバイトには1日あたりの勤務時間が4時間～6時間のパートタイマーと、年間労働時間が2,000時間程度のフルタイマーがある。フルタイマーにはすべからず正社員化への門戸は開いており、入社試験を受けてそれに合格すれば正社員に登用される。また、転勤を望まないという人たちのための地域限定社員という枠組みを用意しており、おおむね2割くらいが地域限定社員である。

パート・アルバイトの立場でも、地域限定社員でも、正社員でも、店長という職位であれば全く同列で評価・処遇を行っている。また、店長という役割を全うするための教育研修を一様に行うので労働の質が立場によって異なることはない。

(篠辺全日本空輸社長)

来年度から予定している客室乗務員の雇用形態変更の取組についてご説明する。

ANAグループでは約3万3,000名の従業員のうち、全日本空輸が約1万2,500名、そのうち客室乗務員が約5,000名おり、うち1,900名が契約社員で、今回の取組ではこの1,900名の方々の雇用形態が変更となる。

航空業界においては、滑走路の新設等による運航便の増加やローコストキャリアの参入、また、北陸新幹線の開業等によって、国内交通全体で競争が激化している。この中で全日空はフルサービスキャリアとして、高品質なサービスを提供することで競争に打ち勝って

いきたいと考えている。良質なサービスは人的サービスが中心となるので人材の確保が重要となるが、これが制度の見直しの背景にある。

20年ほど前に航空の自由化に備えた様々な見直しを行った。その中で、客室乗務員はコスト競争力や雇用の多様化への対応のため、1995年に現在のスカイサービスアテンダント制度（SS制度）を導入し、この制度が定着して今日に至っている。近年、若年層の正社員雇用の推進という社会的な要請が高まりつつあることや、企業による女性の活用が進み、総合職を志向する女性も増えたこともあって、採用の競争環境自体が変化してきている。また、グローバル化の進展によりグローバル人材が必要になってきているといった背景もあり、それらを踏まえると、「契約社員」という雇用形態が採用競争力の低下につながると分析している。例えば、大卒女子の総合職比率を見ると、20年前は10%を切っていたが今や30%になっており、それだけいろいろな職種との採用競争が厳しくなっていると言える。また、人材育成の観点でも、従来のSS制度は初めの3年間は基盤形成期として職務内容を限定していたため、柔軟性を欠くような状態となっていた。

これらの課題を解消するために来年度からSS制度を廃止し、全ての客室乗務員を正規社員に変更することとした。これによって、若年層の正規社員雇用の推進という社会的要請にも一定程度責任を果たせ、また、制度変更によって採用競争力が向上し、良質な人材確保につながるとともに、優秀な社員がいち早く機内の取りまとめの業務やサービスのプロジェクト等について担当することが可能となり、人材のメリハリをつけた活用が期待できる。

一方で、正規社員化に伴い福利厚生制度や退職金・一時金・年金を充実させることになるので、コスト負担は高くなるという問題が生じる。しかしながら、長期雇用社員のほうが短期雇用社員よりも退職率が低いため、正規社員化によって退職率が下がり、また退職者の低減によって教育訓練が効率化され、加えて間接業務も減るので、コスト増加分についてはある程度抑えられると見ている。

また、生産性向上に向けた取組として客室乗務員全員にタブレット端末を携帯させており、これによって紙媒体をたくさん持つ必要がなくなり、中身の変更の際もわざわざ紙を差しかえる必要もなくなることから、業務効率が改善できる。これらの取組を含めてサービス業の生産性向上を実現したいと考えている。

（中村鹿島建設社長）

日本建設業連合会（日建連）における技能労働者の処遇改善に向けた取組についてご説明する。まず初めに建設産業における生産体制について申し上げる。

建設産業の生産体制は、発注者から直接仕事を請け負う元請のもと、大小さまざまな専門工事業者が下請負契約により重層的に仕事を分業する体制となっている。

その中で、技能労働者とは建設現場において直接作業を行う労働者であり、約340万人の方がいるが、そのほとんどがそれぞれの下請企業に雇用されており、雇用形態は非正規も含めさまざまである。現在、日建連ではこの技能労働者の処遇改善に取り組んでいる。その背景には建設市場の縮小と、建設投資の減少に伴う価格競争の激化によって、技能労働者の賃金水準が全産業平均に比べて26%も低い水準となり、労働時間も増加するなど、処遇が極度に悪化したことがある。この結果、若年新規入職者が大幅に減少し、今や建設産業は就業者の3人に1人が55歳以上と、高齢化が進んでいる。

こうした状況の中、国土交通省において本年3月に平成25年度の公共工事設計労務単価を平均15.1%と大幅に引き上げるとともに、太田国交大臣より各建設業団体に対して技能労働者の処遇改善に関する要請があった。日建連としても、国土交通省の思い切った取組

に呼応し、本年7月、「労務賃金改善等推進要綱」を作成し、技能労働者の処遇改善に向けた総合的な取組を開始したところである。

取組の具体的な内容について3つ述べる。

第1の取組は、国土交通省が引き上げた労務賃金をいかに技能労働者に届けるかということである。元請企業は技能労働者を雇用しておらず、直接管理できないのが実情であり、この対策として、下請企業との取引に当たっては適正価格での契約と支払いを行い、下請企業に対しては雇用する技能労働者や再下請業者への適切な労務賃金の支払いを要請している。また、社会保険未加入対策の徹底として、下請企業の社会保険等への加入指導にも取り組んでいる。

第2の取組は、建設投資全体の半分以上を占める民間建築工事にもこれを浸透、反映させていくことである。啓発のためのリーフレットなどを作成し、官民の主要な発注者や団体に適切な条件による発注を行うように働きかけを行っている。

第3の取組は、さまざまな課題の根底にある建設業の重層下請構造の見直しである。産業構造の見直しとなるので大変困難なものではあるが、日建連としては5年後をめどに、可能な分野で原則2次までに改善するという目標を設定し、下請である専門工事業者にできるだけ技能労働者を直接雇用するようお願いをしていこうと考えている。

建設産業は全産業就業者の10%弱を占める我が国の基幹産業であり、地域経済を支える役割を担う裾野の広い産業でもある。建設技能労働者の賃金水準を引き上げることは、地域経済を含め、安倍内閣が提唱されている経済の好循環の実現に寄与するものであると考えている。

また、若年者の入職促進には賃金水準などの処遇改善に加え、建設産業が若者にとって自分の将来を託せる産業であることが重要である。そのためには安定した建設需要が不可欠であり、政府におかれてはデフレを脱却して持続的な経済成長を実現するとともに、公共事業予算の安定的な確保をお願いしたい。

なお、技能労働者の確保に関連し、安倍内閣では女性の力の最大限の活用を進められているが、とかく男の職場としてのイメージの強い建設現場においても、技能労働者として女性の力の活用を図るため、待遇面や就労環境の改善等の対策を早急に講じていきたいと考えている。

(逢見UAゼンセン会長)

UAゼンセンは多様な産業業種をカバーする145万名の産業別労働組合であり、組合員の構成は正社員と短時間組合員、いわゆるパート等がほぼ半々となっている。

パート賃金については、例えば女性のパートは、男性正社員のおよそ半分という状況であり、依然として格差が存在している。

賃金カーブは、正社員は年齢とともにカーブが右肩上がりとなっている。これは単純に年齢に応じて上がっていくというわけではなくて、技能の向上が賃金に反映されて右肩上がりの賃金カーブになるが、正社員以外はほとんど横ばいという状況であり、正社員以外にはいわゆる正社員のような賃金カーブは存在しない。

教育訓練の実施状況については0JT、OFF-JTのいずれも正社員に比べると非正社員は教育訓練の機会が少ない。このことが、正社員と非正社員の賃金の差にもあらわれていると考えられる。

職場生活に対する不安や不満に関する調査では、「賃金が安い」、「経験を積んでも賃金が増えない」、「一時金がない・安い」、そして「正社員になれない」といったところが職場における不安、不満として高いものとなっている。

非正規労働者および正規労働者がそれぞれの側から相手側の賃金を見た感覚の調査では正規から見ると非正規の人たちの賃金は低いとされているということがいえる。

労働組合の組織率の動向は長期的に低減傾向にあるがこの中でパートタイム労働者の組織率が2005年ごろから徐々に上がり出しており、これは我々UAゼンセンの貢献も大きいと思うが、主に大手小売業でのパートの組合員化に基づくものであり、まだサービス業や中堅・中小企業にはパートの組合員化の動きは波及していないという実態がある。

最低賃金を国際比較すると、日本の最低賃金は国際的に見ても低いと言える。平成22年6月3日の民主党政権における雇用戦略対話では「最低賃金の引き上げ」について「2020年までの目標」として、「できる限り早期に全国最低800円を確保し、景気状況に配慮しつつ、全国平均1,000円を目指すこと」とされた。この前提としては名目3%、実質2%を上回る成長となっているが、こうしたものが政労使で合意されており、現政権では最低賃金について中長期的にはどのように考えているかが問題である。最低賃金の引き上げ状況は、2006年までは1桁の引き上げにとどまっていたが、2007年から2桁の引き上げが続いており、今年是全国平均で15円引き上げられている。しかし、まだ全国最低800円には遠いというのが現状である。

短時間組合員の賃金上昇について、「正社員と職務が同じであるか」、「正社員と人材活用の仕組みが同じであるか」で分類し、さらに賃金表あるいは制度昇給の有無でグループ分けし、それぞれのグループを比較してみると、人材活用の仕組みが同じであれば制度昇給があるところのほうが賃上げ額は高くなっているが、人材活用の仕組みが異なる場合は、制度昇給の有無では賃上げ額にほぼ変わりはなく、この場合においては最低賃金の引き上げや、外部の労働市場の需給状況によって処遇が決まると考えられる。

組合加入者と未加入者の待遇を比較すると組合加入者のほうが福利厚生制度や賃金手当の諸制度がある方が多くなっており、これは、労使での協議によって課題を順次解決している結果であると考えられる。

以上の通り、正規と非正規では賃金決定の仕組みが異なっており、正社員の賃金が上がればそれにスライドして非正規の賃上げがなされるというわけではないため、政府は賃金の底上げ、すなわち最低賃金の継続的な引き上げを目標として掲げ、その環境を整備し、不本意で非正規労働を余儀なくされている人たちが正規労働に就くようにキャリア形成の支援を行い、パート労働法の改正によって、いわゆるパートタイマーの公正な処遇の確保を進めるべきである。労使においては、非正規についても教育訓練の場と能力開発の機会を提供し、その能力を適正に賃金に反映させる仕組みづくりが必要である。また、正規と非正規の合理的理由のない差別は撤廃するとともに、福利厚生や賃金手当の諸制度も非正規との適用条件を広くしていくことが求められる。

非正規だけの問題ではないが、非正規には多くの女性がいることを考えると保育設備の整備等、子育て支援、子育て環境の整備も重要である。

UAゼンセンとしては、2014年の労働条件交渉では正規労働者だけではなく、組合員の半数を抱える非正規労働者の労働条件の改善にも積極的に取り組んでいきたいと考えている。

(宮原日本経済団体連合会副会長)

いわゆる非正規労働者が雇用者全体の4割近くに増えていることについて、そのこと自体を問題視する声がある。しかしながら、近年の増加の背景は、2006年の高齢者雇用安定法の改正によって、企業が65歳までの雇用確保措置を講じた結果、団塊の世代の多くが定年後も嘱託として継続雇用となったことや、女性の勤労意識の高まりによってパート労働を中心に労働参加が増えたことが考えられる。国民のライフスタイルの変化によって、労

働市場に参画する人々の動機や目的、あるいは希望する働き方というものが極めて多様化している。企業としても、従来以上に多様な人材を活用していくことが自社の成長に不可欠になっていると実感しており、労働者側、企業側の双方にとって多様な働き方に対するニーズが高い状況にあると言える。

そもそも正社員の働き方自体が既に画一的ではなくなっている中で、正規雇用と非正規雇用を二極対立のように捉えることは現状に合致していない。また、少子高齢化が急速に進行している中で、我が国の持続的な経済成長を支える基盤を整えるためには、より多くの人々が労働市場に参加できるように、多様な働き方の選択肢を可能な限り増やしていくことが重要であり、いわゆる非正規雇用を制限するといった一律的な規制の強化は講じるべきではない。例えば、現在、労働政策審議会で労働者派遣法の改正議論が行われているが、派遣で働き続けることを希望する声も十分尊重しながら見直しを検討していく必要がある。

その上で、本人の意思に反して非正規の形で就労を続けている、いわゆる不本意非正規の方への政策的対応として、勤務地や職種を限定した正社員の普及を図り、多様な正社員として就労の受け皿をつくることは大変有効な対策になると考える。

厚生労働省の昨年の調査では、対象約2,000社のうち、約半数強の企業が既に職種や労働時間、勤務地等を限定する多様な正社員を受け入れている。一方、勤務地などを限定した正社員を活用した経験がない企業では、新しい雇用・就労形態をつくることに躊躇しがちである。そこで、政府と民間が一体となって、職種の限定の仕方など、既に多様な正社員を活用している企業の運用実態を周知し、さらには、勤務地などが万が一なくなった場合の雇用保障責任ルールを明確化していくことが重要と考える。

政府が日本再興戦略の中で「多元的で安心できる働き方」を導入・促進する方向を打ち出して具体的な検討に入っていることは、時宜にかなったものと評価している。

多様な正社員が普及すれば、より安定した就労機会が増えていくことにつながると期待している。

(神津日本労働組合総連合会事務局長)

連合では、今日、明日と、2014年の春闘の方針確立に向けて500人規模の討論集会を行っている。

その中でデフレ脱却には経済成長と働く者全体の所得向上を同時に推し進めることが不可欠であるという認識のもと、全ての構成組織に対して単なる総報酬ではなく、月例賃金にこだわる検討を要請し、定昇込みで3～4%以上の賃上げ要求の目安を掲げることを議論のたたき台としている。

いわゆる賃金デフレからの脱却には2,000万人を超える非正規労働者の賃金底上げが不可欠である。正社員の賃上げが非正規労働者の賃金底上げに自動的に波及するという構造にはなっておらず、連合傘下の労働組合のあるところについては、底上げに向けてこれまで以上に力を入れて労使交渉を進めていくよう連携を深めていく。労働組合の力の及ばないところに何ができるのか、本政労使会議での意見も含め、取り組んでいきたい。

一口に非正社員といっても、仕事の内容や人材活用の仕方はさまざまだが、働く側の視点からいえば、低賃金で使い捨てにされる職場より、将来のキャリアの展望も含めてしっかり処遇される職場で安心して働きたいと思っている。そのモチベーションの違いが生産性の違いにもつながり、職場の好循環を生み出すか否かの鍵を握っている。

本日、経営者の皆様方からは非常に前向きな話があったが、一般的にはまだまだではないかと思う。非正社員も含めた人材へのより積極的な投資、そして正社員登用制度など、

人事制度の整備等を通じて非正規の賃金の底上げと雇用の安定、生産性の向上を一体的に進めていくことをお願いしたい。

政府には、最低賃金の引き上げや労働者保護、派遣法の改正、パート法の早期法案提出、そしてジョブ・カードの活用など、キャリアアップに向けた社会的インフラ整備を進めていただきたい。また社会保険の適用範囲の拡大については社会保障改革国民会議の報告書でもその必要性に言及がされており、経営者及び政府が適用範囲拡大の必要性について認識を共有いただくとともに、その具体化に取り組んでいただきたい。また、労働条件の底上げに向けて公正な競争条件を確保することも重要な課題であり、川崎市や多摩市などで制定された公契約条例が有効に機能していることを踏まえ、国レベルでも、公契約基本法の制定について検討をいただきたい。

多様な働き方については、生身の人間を働かせる以上、働きがいのある人間らしい仕事であることが大前提でなければならない。その上での働き方の選択肢であることを強調しておきたい。

先週発表された連合総研の調査では、若年層を中心に2割弱の人が自分の働いている企業をいわゆるブラック企業だと答えており、特に長時間残業が多いほどその比率が高くなっている。また第2回会議で、樋口委員から働き盛りの賃金カーブの低下の資料が提示されたが、その層では約5人に1人は週60時間以上働いている。こうした正社員の無理な働き方を見直し、良質な雇用機会を増やしていくことも検討を深めるべき課題の1つである。

12月の取りまとめに向けて政労使の議論が深まり、2,000万人を超える非正規労働者に希望の光となるメッセージが発信できるよう、連合としても努力をしていきたい。

(樋口慶応義塾大学商学部教授)

非正規雇用について、ひとくくりに議論することで混乱が生じており、雇用形態の相違等に着目しながら、非正規雇用の現状や問題点を検証し、今後の対応の方向性について意見を述べたい。

非正規雇用労働者の約7割はパート労働者で占められており、その一方で、望まずに非正規雇用労働者になった、いわゆる不本意非正規の比率はパートタイム、アルバイトでは14.3%と余り高くないが、契約社員では30.4%、派遣労働者では38.4%という高い数字になっている。

契約社員、派遣労働者は主な収入源が自分自身の収入である方が70%を超えており、このように主たる生計維持者が多い契約社員や、派遣労働者で不本意非正規の割合も高いというような結果になっている。

また、「世帯主の就業状態別貧困率」では失業と並び、非正規雇用の数字が高くなっている。契約社員、派遣社員の不本意非正規の人数を産業別に見ると製造業、卸売業・小売業、契約社員、派遣労働者とも5万人以上となっており、また、職種別では、事務従事者と生産工程従事者において契約社員、派遣社員の不本意非正規の数が10万人以上となっている。

非正規雇用から正規雇用への移行の状態を見ると、同一企業内で正規雇用に移行する者が相対的に多く、このことから、非正規雇用労働者の正規転換のためには、企業内におけるキャリアアップが必要であると考えている。

年齢別の状況では、子育て世代で不本意非正規の比率が高い結果になっている。非正規雇用労働者の雇用契約期間は、雇用契約期間が1年を超える、あるいは無期の常雇の労働者が増加しており、必ずしも臨時日雇いの非正規などが増加していないことから、長期にわたって非正規にとどまっている人たちが増加していることがわかる。

以上のことから、主たる生計維持者の比率が高い契約社員や派遣労働者が不本意非正規

となり長期化する傾向が想定されること、不本意非正規の状況は産業別、職種別、あるいは年齢別に特性があることなどがわかる。このため、経済の好循環を実現するためには各労働者、企業の特性に応じつつ、非正規雇用労働者のキャリアアップ、更には処遇改善を推進していく必要がある。

こうした観点から、正規雇用へ転換しやすくするための環境整備として、各企業の特性に応じながらステップアップ型の多様な働き方を普及していくことが重要であり、いわゆる多様な正社員モデルの普及促進を積極的に図るべきであると考えている。また、自己啓発と正規雇用転換の関係では、自己啓発を実施している人のほうが正規雇用への転換率が高くなっており、キャリアアップに向けた取組の支援が重要であると言える。現状では、ハローワークが正規雇用労働者へのキャリアアップに貢献し、また助成措置や法制度等を通じて政府も正規雇用への移行を支援しているが、これをさらに強化し、官民を挙げた取組によって、このような正規への転換を促進することが必要である。

また、非正規雇用労働者の処遇改善の観点から、労政審の建議に沿って均等・均衡待遇の確保等を内容とするパートタイム労働法の改正法案について、早期の国会提出に向けて努力していただきたいと考えている。

（高橋日本総合研究所理事長）

非正規労働者のキャリアアップを推進する観点から多様な正社員の推進と労使が協力した取組の重要性について意見を述べる。

非正規労働者のうち、特に主たる生計維持者である場合が多い契約社員や派遣労働者は、正社員への移行を希望する者が4割を超えており、10年の間に移行希望割合が2倍程度に増加している。

年収区分では職種、勤務地等に着目した多様な正社員は年収が400万円以上の方が5割弱であり、非正規労働者に比べて賃金水準が一般の正社員により近いことがわかる。また、教育訓練の機会が、一般の正社員と同水準である場合が多いなど、一般の正社員と同等の教育訓練期間が保障されやすいということが多様な正社員については言える。

多様な正社員という働き方のメリットについては「雇用が安定していること」、「遠方への転勤の心配がないこと」などが多く、一般の正社員、非正社員双方と同様のメリットが感じられており、労働者のニーズに柔軟に対応しつつ安定的に働くことができると言える。

多様な正社員を活用したキャリアアップについて申し上げる。多様な正社員を雇用している企業の約40.8%で非正規から多様な正社員への転換制度、または慣行があり、約30%で転換の実績がある。一方、多様な正社員を雇用している企業の約70%で多様な正社員から一般の正社員への転換制度があり、そのうち約70%で転換実績がある。こうしたことから、多様な正社員の積極的な活用によって非正規から多様な正社員へ、あるいはさらに一般の正社員へと非正規労働者がキャリアアップする道筋が広がっていると考えられる。

労使が協力した取組として「鉄道・バス運行業」と「雑貨専門店チェーン」の事例を紹介する。

「鉄道・バス運行業」の事例では、労使の話し合いを通じて全契約社員の正社員化が実現した。この事例では、経営者サイドが契約社員と若年正社員の賃金引上げに伴う負担を抛出し、その一方で、労働サイドは中高年正社員の賃金の減額を受け入れた。こうした労使双方の歩み寄りによって正規転換が実現した。

「雑貨専門店チェーン」の事例では、人材育成等の観点からパートタイム社員や契約社員を無期雇用化し、勤務地・労働時間を限定する正社員化を図っている。こうした取組によって、企業の人材育成が推進されるとともに、雇用の安定やワークライフバランスへの

配慮が図られている。

このように、非正規労働者のキャリアアップに当たっては、労使が建設的な話し合いを進めていくことが重要であることを強調させていただきたい。

（吉川東京大学大学院教授）

先ほど、非正規労働の全てが必ずしも非自発的でなく、非正規労働者の中には労使双方にとって合理的なものもあるというご指摘があった。それは全くそのとおりであるが、マクロでは大きな問題があると考えている。

例えば、勤続年数と月給の関係を、正社員・正職員と非正規で比べた図では、非正規のほうが月給は低くなる。非正規の中にはとりわけ契約、派遣の方々や不本意非正規、女性がかかり含まれており、精査は必要だがかなりの女性が極めて不本意な状況に置かれていると考えられる。

また、交易条件の悪化も大きな問題である。交易条件とは、日本が輸入するものと輸出するものの交換比率だが、なぜ交易条件が悪化したかという点、これは日本の輸出品にブランド力が欠けており国際市場において価格転嫁が必ずしもうまくできないということである。ブランド力が欠けているということは、経済がプラスで成長するための成長力のある新しい製品やサービスを生み出す需要創出型のプロダクトイノベーションを創出する力に欠けてきたということである。ブランド力のあるプロダクトイノベーションは企業レベルではどのように生まれるかという点、イノベーションを起こすのは人間であり、結局は人材、特に大いにモチベーションを持った人間がイノベーションを起こす。しかし現在の日本では、女性をはじめ、そういった方々が処遇面等でもその能力を生かせないような状況である。ブランド力のある新しい製品やサービスを生み出す需要創出型のプロダクトイノベーションが過去20年程できなかった原因は人材の活用にあり、これは、一つの企業を超えた日本経済全体の問題であると考えている。

（麻生副総理兼財務大臣）

過去2回の政労使会議では、経済の好循環に向けて大変多くの前向きな意見をいただき、現実に多くの企業において様々な動きが出てきている。

日本では、政府が賃上げ要請を行ったからといって経営者としては必ずしも従うわけではない。しかし、現在、皆でこれを何とかしようという意識が湧いてきており、賃上げを行うと明言される経営者もおられ、やはり日本はすごい国だなと感じている。

本日は不本意非正規の問題についてもご議論いただいたが、こういった方々が多いことについては何とかしないといけないと思っており、職場のニーズに合った多様な正社員は極めて有意義であると考えている。転勤はできない、この時間しか働けないといった理由で、正規になりたくない人は確かにいらっしゃるだろうが、そういった方々の中でも同じ職場で10年、20年と働いてこられた方は高い能力を持っており、それに見合った給料を支払うという形にしたほうが会社としては生産性が向上するのではないかと考える。

（田村厚生労働大臣）

不本意非正規の方々が一程度、派遣や契約社員の中にいるということは大変大きな問題。非正規雇用労働者の方々の正規化についてはもちろんやらなければならないが、一方で非正規、正規関係なく、それぞれが安心して生活できるような環境の整備も行わなければならない。

厚生労働省では、就職段階で不本意非正規に陥ってしまう方々を減らすために、新卒応

援ハローワークを進めている。合わせて、フリーターの方々の雇用の安定、正規化という観点では、トライアル雇用や求職者支援制度、ジョブ・カードを使ったマッチング強化、若者チャレンジ奨励金などの取組を進めている。

また、非正規から正規へのキャリアアップに取り組む企業に対して支援を行うということで、キャリアアップ助成制度も導入しており、これらを通じた正規化の促進に力を入れていかなければならないと考えている。

多角的で安定した働き方の導入に関して、日本再興戦略に基づいた有識者懇談会を9月から立ち上げ、多様な正社員の雇用管理上の留意点について議論し、多様な正社員という働き方自体を確立していくような形をつくっていかねばならないと考えている。

いずれにしても、経済の好循環を考えたときに、雇用の拡大、所得の増大は避けては通れないわけであり、これからも労使の皆様方のご議論をしっかりと伺いながら、厚生労働省としても政策に邁進していきたい。

(報道関係者入室)

(甘利内閣府特命担当大臣(経済財政政策)兼経済再生担当大臣)

過去2回の政労使会議では、経済の好循環に向けて多くの前向きなご意見をいただき、現実にもこうした動きが経営側、労働側から実際に起きてきており、好循環が始まったと実感している。

この動きを確かなものにしていくためには、本日ご議論いただいた非正規労働者の処遇改善と多様な働き方という課題について、関係者が正面から向き合い、その対応のあり方について真摯な議論を積み重ねていくことが重要である。

特に、本人が望んでいないにもかかわらず非正規としての働き方が長期化している労働者の存在は、我が国経済の人的資本形成の観点のみならず社会としても問題であると考え

る。非正規労働者の正規化を促すためには、キャリア形成の取組を進めるとともに、職場のニーズに合った多様な正社員の形が積極的に生み出され、その道筋の拡大が図れることが極めて有意義であると感じた次第である。

また、非正規労働者の能力に応じて処遇を改善し、生産性を向上させることも重要なテーマである。

いずれの取組も、好循環の実現に向けてそれぞれの職場の実情を踏まえた形で労使が真摯な議論を重ねた上で実現をしていくことが大事であり、政府としても、引き続き非正規労働者の処遇改善に向けた環境整備に積極的に取り組んでいきたい。

(報道関係者退室)

(甘利内閣府特命担当大臣(経済財政政策)兼経済再生担当大臣)

以上で第3回経済の好循環実現に向けた政労使会議を終了する。