

## 終章 分析結果にみられる政策課題インプリケーション

ここまでで、今回の厚生労働省「多様化調査」の特別集計による報告書の完結としたい。

今回は平成 15 年（2003 年）調査、同 19 年（2007 年）調査及び同 22 年（2010 年）の 3 回分の特別集計を行ったが、これと前回までの同様の取組とを併せてみれば、雇用の非正規化が急速に進展したこの 15 年以上にわたる雇用の多様化の変遷をたどることができる。労働政策関係者を始めこの問題に関心のある方々にとって少しでも参考になるところがあれば幸いである。

この終章は、今回の分析結果から示唆される政策課題や政策的インプリケーションをまとめることをめざしている。とはいえ、各章において各論的にはそれぞれ提示されているところであるので、ここでは、それらのやや過大な「読み取り」も敢えて行いながら、総合的な視点からの概括をこころみてみたい。

### 1. 非正規雇用の普遍化から正社員における多様化までの非正規化の進展

我が国の雇用は、1990 年代末から「正社員」が増えない又は減少する中での非正規雇用割合が上昇するという急速な非正規化をたどった。雇用増は非正規雇用でしかみられない状況が続いてきた。我が国のバブル崩壊の後遺症が快癒しない中でアジア金融危機に引き続き IT 不況の下で、先行きに確信の持てない状態の下での雇用面における企業の経済合理的な対応であったということが出来る。しかしながら、輸出主導の「実感なき」長期の景気回復の中で、平成 18 年、19 年には「正社員」が増加に転じる場面がみられるようになった。また、非正規形態においても、パートタイム雇用よりもフルタイム型の雇用の増加が目立つようになった。これに適合するタイミングで「製造業務派遣」が解禁されたことから、それは顕著な増加を示した。

そこへ平成 20 年秋のリーマンショックが世界経済を襲ったわけであるが、我が国においても経済の急激な収縮と雇用の縮小を余儀なくされた。その中で、非正規雇用も派遣労働者を中心に収縮し、平成 21 年にはバブル期以降久方ぶりに非正規雇用の割合が前年を下回った。ミクロの経済学が（暗に）想定するような、派遣労働等の有期雇用は、一つの雇用がなくなっても容易に次の雇用機会を見つけることができるという前提が成り立たないことが明白な状態が現出したのである。正規雇用と非正規雇用とを政策上別建てにする根拠の一つが消失したとあってよいであろう。

また、雇用の非正規化は、これまで正社員に担わせていた業務のうち可能と考えられるものを非正規形態の従業員に担わせていく過程であった。それによって、企業として労務コストの節減を図ってきたといえる。正規雇用の社員に担わせるよりも非正規形態の従業員に担ってもらう方が労務費の節減できるという意味での「コスト要因」である。いわば、過去の自社とのコスト競争である。しかしながら、市場競争とは、原則として、現在における他の

企業との競争である。非正規雇用が一般化ないし普遍化した段階においては、非正規形態の従業員を単に活用しているだけでは、市場競争の視点からの「労務コストの節減」にはならない。要点は、単なる「コスト・カット」ではなく、正規雇用の社員と非正規形態の従業員とを問わず、どのようにその能力を高めて引き出し、企業の業績につなげ、それを従業員の処遇にも適切に反映させていくかになっている。もとより厳密な論証などできないが、第1章の非正規の活用理由等の分析から、こうした動きを感じ取ることができないだろうか。

正規雇用の社員から非正規形態の従業員への業務担当を移管する取組みのすべてが成功したわけではなく、正規雇用への再移管（非正規雇用者の正社員化を伴うものを含む。）も少なからずみられた。どのような業務をどのような雇用・就業形態の従業員に担わせるのがもっとも効果的かどうかの探索過程でもあったといえる。その答えは環境変化に伴い時期によって異なるとも考えられるので、今後ともそうした模索が繰り返されることになろうが、その過程で少なからず生じたことの一つに、正規雇用の中の雇用・就業形態の多様化があった。残念ながら、「多様化調査」からは正社員における多様化に関するデータを得ることはできないので、これについては、別途の課題とせざるを得ない。

まとめれば、非正規雇用がそれだけを取り上げて論じる特殊な存在とはいえなくなっていることを改めて確認するとともに、正規雇用の中でも多様化が進展してきており、働き方の視点から総合化された政策の構築という検討課題が提示されているといえることができる。

## 2. 政策検討の際に働き方の多様化を念頭におく必要性

上記1. で述べたところから導出されることでもあるが、労働に関係する政策を検討するときには、ほとんどの場合に働き方の多様化を念頭において十分に考慮することが求められているということである。

例えば、高年齢者の当面の雇用継続が多くの場合「嘱託社員」という一つの非正規形態において実現されたこと、パートタイム労働者の均等・均衡待遇（処遇）を推進する際において契約社員等のフルタイム型の非正規形態との照応により対応しようとしている動きが示唆されること、派遣労働に関する施策はいわゆる請負労働を含めた広範な非正規形態との連関を考慮する必要があることなどについては、第3章で示されているところである。また、このところ正規と非正規を分ける実務的な区分として第一義的な重要性を増している有期契約労働であるかどうかについて、既存の形態区分のほか、企業における活用動機の視点からの類型化の可能性が示唆されている第5章、非正規雇用における「不完全就業」という切り口から女性労働力の一層の活用を図る際における留意点を抽出している第6章、そして、社会保険制度の適用等が非正規雇用に与える影響を分析し、必ずしも単純ではないことが示されている第7章、それぞれ重要な検討課題を投げかけている。

ここでは、次の2点を指摘しておきたい。

一つには、ある政策が働き方の変化を誘発する可能性を考慮することである。例えば、非

正規のある形態に対する施策が他の形態の雇用等に影響することはよく指摘されることである。さらに近年では、正規雇用の社員の働き方に影響を与え、ひいては新たな雇用区分の創設をもたらすことも考えておかなければならない。その結果、所期の政策目的ないし効果を減殺するようなことがないかどうか、困難な課題であるが、検討に努める必要がある。いずれにしても、「この政策は正社員向け」といった想定はできなくなっているといえる。

二つには、契約社員、派遣労働者、パートタイム労働者などといった形態類型が同じであったとしても、企業側の活用理由や働く側のその形態を選んだ理由によって、ある意味で異なる働き方であると考えた方がよい場合が少なくない。いわば、第3章（第4節の2.）の政策インプリケーションで挙げた「多様の中の多様」につながる課題である。こうした違いは、企業にあっては配置や処遇の違いとして対応されることとなるが、一方、働く側にあっては「希望」の違いとなっていると考えることができる。したがって、政策の中に労働者の希望という要素をかませる工夫をするとともに、労働者が自己の希望を気兼ねなく表出できるような環境整備を図ることが重要であろう。

### 3. 正規・非正規を通じた企業における雇用・就業ルール決定の工夫

最後に、第3章（第4節の2.）で述べたことの繰り返しになるが、個々の労働者の「希望」について直前で指摘したように、企業経営上の要請も踏まえつつ可能な範囲でその実現を図ることも含めて、企業において正規・非正規を通じた雇用・就業ルールの決定のための仕組みのあり方の検討を課題として挙げておきたい。労使コミュニケーションを通じた対応の重要性である。

まずは、事業や業務の実情等を踏まえながら、職場で関係者が話し合い、合意形成を行い、労使ともに具体的な取り組みを行う仕組みを整備することが望まれる。その中で例えば、第4章で示されたような賃金（処遇）格差のうちの制度的な要因による部分に関して、総じて納得感のある「解」が見出されていくことが期待される。

また、その際は、個々の労働者に結果として生じる（残される）不満や納得出来ない部分に関する苦情処理の整備も併せて考慮される必要がある。

さらにまた、個々の企業・事業所における上述のような話し合いや苦情処理の仕組みが的確に機能するためには、それにより決着しない場合に、判断や調整を委ねる社会的なシステムがあることが必要である。そのシステムにおいては、職場の実態・実情に即した判断が行われるよう、労使の団体に的確な基礎を持つ労使関係者の参画の下で判断や調整が行われることが望まれるが、既存のシステムの再編・整備を含め、速やかに検討が行われることを望みたい。

最後に、この厚生労働省「多様化調査」の再集計・分析の取組みに係る前回の報告書の末尾において、「仮に次回の「多様化調査」についても特別集計を行う機会があれば（その蓋然

性は高いと思われる。)、平成 20 年秋以降の状況とその後とられる(た)であろう諸々の施策の効果についても明らかにできるような分析を期したいと考えている。」と記した。今回の報告書において、その約束が少しでも果たせていればよいと思うことを述べておきたい。