



# 非正規雇用をめぐる政策課題 ～活用の実態と望ましい政策～

近年、非正規雇用をめぐる問題が注目を集めている。これまで、非正規雇用問題の典型としてまず取り上げられるのは、派遣労働であった。そして今、さらに非正規雇用のシンボリックな問題として、有期労働契約のあり方がクローズアップされている。わが国の非正規雇用に関する労働政策の課題と方向性、有期労働契約法制の見直しに対する関経連の提言を紹介する。

## 非正規雇用の現状

総務省統計局の「労働力調査」（詳細集計、2009年）によれば、雇用者数5,460万人のうち、非正規雇用は1,721万人に達し、その割合は31.5%を占めるまでに至っている。また、有期契約の労働者数は751万人となっており（1,212万人との推計もある）、非正規雇用労働者の約43.6%、雇用者全体の13.8%を占めている（図1）。

正規労働者の雇用が安定的に確保されてきたわが国の労働市場においては、非正規雇用、有期雇用は労働力需給調整の仕組みとして機能してきた。また、労働者側から見れば、多様な働き方の選択肢を提供するものとして、さらに企業側

から見れば、労働力の安定的・弾力的確保策の一つとして一定の役割を果たしてきた。しかしながら、非正規雇用をめぐる規制強化の流れのなかで労働者派遣法に加え、現在、有期労働契約法制についても規制強化政策が検討されようとしている。

## 非正規雇用に関する労働政策の動き

非正規雇用についてまず問題とされたのは、派遣労働であり、いわゆる「偽装請負」問題がその端緒となった。この問題が議論されるなかで、正規雇用以外の働き方はすべて「望ましくない働き方」であり、これを厳しく規制すべきであるとの議論が次第に高まった。こうして、派遣労働があ

たかも雇用状況悪化の根源であるかのような議論が影響力を持つようになり、2008年11月には当時の自公政権により派遣法改正法案が国会に提出された(審議未了のまま廃案)。

2009年9月には、民主党を中心とする連立政権が誕生し、規制強化の流れがさらに加速する。その一つが、2010年4月に内閣提出法案として国会に提出された派遣法改正法案である。その内容は、「物の製造」に係る業務への派遣や登録型派遣の原則禁止、直接雇用のみなし規定を含む、きわめて規制強化色の強いものとなった。なお、この法案は、現在、継続審議となっている。

労働者派遣と並行して、非正規雇用のシンボリックな問題としてクローズアップされたのが“労働契約に期間の定めのある”有期労働契約の問題である。2009年2月に「有期労働契約研究会」が厚生労働省内に設置され、2010年9月には、①有期労働契約の締結事由の規制、②更新回数や利用可能期限の上限設定、③雇止め法理の明確化、④正社員との間の均衡のとれた公正な待遇、⑤正社員への転換、等を主な内容とする報告書が公表された。現在、有期労働契約に関する規制の見直しについては、検討の場を労働政策審議会に移し、2011年12月頃をめどに、議論の取りまとめ(建議)が行われる予定となっている。

加えて、2010年6月に閣議決定された「新成長戦略」の工程表でも、「均等・均衡の推進」および雇用の拡大が戦略の一つとして掲げられており、有期契約労働者、派遣労働者、パートタイム労働者の均衡待遇の確保と正社員転換の推進を2013年度までに実施するという目標が提示されている。ここには、有期契約労働者への対応を起点として、法的介入によって非正規雇用問題に対処していこうとする政策意図がうかがえる。

### 望ましい非正規雇用政策に向けて

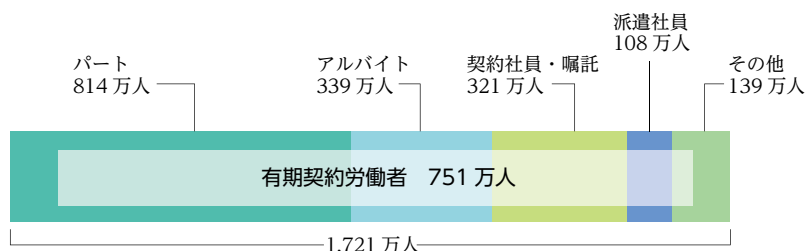
非正規雇用に対する規制強化の流れが強まるなか、わが国経済社会にとって望ましい非正規雇用政策とはどのようなものなのか、また、今後の非正規雇用に関する政策の方向性については、どのように考えるべきなのだろうか。

この課題を検討するため、労働政策委員会(委員長：山田隆哉・ダイハツ工業顧問)および労働法制専門委員会(委員長：小塚修一郎・住友金属工業副社長)では、下部組織として「非正規雇用問題ワーキンググループ」(座長：松野正人・住友金属工業人事労政部長)(以下、WG)を2009年9月に設置。まずは、喫緊の対応が必要であった労働者派遣制度に関する議論を優先的に行った。

WGでは、雇用者全体や非正規雇用に占める派遣労働者の割合は高いものではなく、労働者派遣が雇用不安の根源であるかのような議論には無理があるとした。そして、企業の競争力強化と雇用の安定との調和をはかり、派遣労働者のさまざまなニーズに配慮することが必要であるとした上で、製造業務派遣の原則禁止、登録型派遣の原則禁止、日雇派遣の原則禁止、派遣先の直接雇用の規制強化、派遣先の団体交渉義務、グループ企業内派遣の制限について反対する旨の提言を同年12月に「労働者派遣制度に関する意見」として発表した。

また、WGでは、派遣労働に関する議論は、非正規雇用をめぐる議論を象徴するものとなっているが、本来、非正規雇用問題は、労働市場全体あるいは企業の雇用慣行とも密接に関連するものであり、事実在即したより慎重で十分な議論が必要であるとの認識のもと、さらに非正規雇用政策の方向性および現在審議が進められている有期労働契約法制についても検討を行った。そしてその成果を「非正規雇用問題に関する労働政策の方向性についての提言」として2011年3月に取りまとめ、建議を行った。

〈図1 雇用形態別の非正規労働者数および有期契約労働者数〉



出所：総務省統計局「労働力調査」(詳細集計 2009年)より作成

# 非正規雇用問題に関する労働政策の方向性についての提言 — 有期労働契約を中心に —

2011年3月に発表した提言では、企業における雇用実態の分析を基に、非正規雇用の政策的方向性に関する総論的検討と提言を行うとともに、現在審議が行われている有期労働契約法制について各論的検討と具体的提言を行っている。ポイントは以下のとおり。

## 提言の基本的考え方

企業は、競争力の維持強化という観点から、現行法の許容する範囲内で最適な体制を構築するための努力を不断に行っており、また、業種や業態によって、企業ごとの仕事の内容や労働の質は大きく異なっている。このような違いを無視して一律的な規制強化を実施すると、企業の競争力を大きく削ぐとともに、かえって雇用吸収力の低下を招くことが懸念される。

仮に、労働分野における一律的な規制強化政策が今後とも続けば、この面からも製造業を中心に企業の海外シフトを加速させることになり、国内雇用から海外の雇用への切り替えが急速に進む可能性が高い。

非正規雇用の問題については、これまで、企業の活動を法により規制する観点で論じられてきた面が強い。しかしながら、激化する国際競争のなかにおいて、各企業が生き残るための自助努力を続けるとともに、雇用の形態は変えつつも、その安定をはかってきた事実をあらためて認識しておく必要がある。

また、有期労働契約法制については、労働法制の一部をなすものであり、その変更は、労働法制全体に影響を及ぼすことを十分に認識する必要がある。正規労働者の解雇が困難なわが国においては、有期労働契約法制の見直しに際しては、解雇法制のあり方を含め、法体系全体としてその影響（副作用）を考慮した十分な議論が望まれる。

## 非正規雇用政策に関する提言

### ■一律的規制からの政策転換が必要

業種・業態によって、企業の雇用構造は大きく異

なり、企業は、事業の具体的内容に適合するように要員運営を行っている。このような雇用構造の違いがあるなか、非正規雇用が一律に規制された場合、事業継続に大きな打撃を受ける業種や生産性が極端に下がる業種・業態も少なくない。国による一律規制は可能な限り避けるべきである。

### ■契約の自由を最大限尊重すべき

解雇権濫用法理や雇止め法理等、労働契約に関する厳しい規制がすでにあるわが国においては、契約の自由、その根幹をなす採用の自由は最大限尊重されなければならない。その上で、労働基準法、最低賃金法等によって、労働条件についてその保護はかられるべきである。

### ■政府としての役割の明確化と公正な負担の検討

セーフティーネットの問題等、本来、社会全体で検討・解決すべき問題については、政府としての役割を明確にした上で、その負担のあり方を検討すべきである。

## 有期労働契約に関する提言

### ■締結事由の制限は行うべきではない

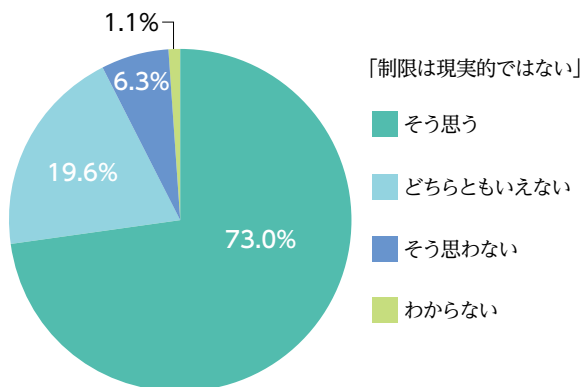
期間の定めのない労働契約を締結するか、期間の定めのある労働契約を締結するかは、契約当事者の自由であって、仮に一方の契約についてのみ、その締結に「理由」を要求することは多様な雇用機会の創出を妨げる過剰規制となる。したがって、有期労働契約の締結は、契約自由の原則に委ねられるべきであり、労使双方に対する影響の大きさという観点からも、その締結事由についての制限は行うべきでない。

提言を取りまとめるにあたり会員企業に実施した調査でも、締結事由の制限がなされることは現実的ではないとの回答が73%を占めている(図2)。

### ■更新回数・利用可能年数の制限は行うべきでない

業種・業態、企業ごとに妥当な更新回数や利用可能年数は大きく異なり、これを法律で一律に制限す

〈図2「締結事由の制限は現実的ではない」とする企業の割合(全産業)〉



調査対象：関経連会員企業 1,175 社  
 調査時期：2011 年 1 月 24 日～2 月 7 日  
 調査方法：調査票の発送・回収とも F A X による  
 回答状況：274 社

ることには著しい無理がある。従来であれば、企業は雇用維持努力により有期雇用労働者の雇用の安定をはかることができたにもかかわらず、法規制により、いったん雇止めを行うことになれば、結果として、多数の労働者が雇用の場を失うことになる可能性は大きい。したがって、これらの制限は企業の自主性に委ねるべきであり、これを法律で制限することには反対である。

■雇止め法理の立法化は行うべきではない

雇止めについては、契約自由の原則、有期契約労働者の多様性などを総合的に勘案するならば、現在の判例法理に基づく対応が望ましく、立法化は行うべきではない。

■雇止め時の補償については強制すべきではなく、個別企業の判断に委ねるべき

有期契約労働者の雇止めを行う際にも、一定の金銭補償を行う(退職金に類似した金銭を支払う)ことについての議論があるが、業種・業態を問わず、これを一律に強制することには問題が多い。雇止めに伴う金銭補償の問題については、基本的には個別企

業の判断に委ねるべきである。

■「同一労働同一賃金」という考え方は妥当しない

正規労働者との処遇格差是正の観点から「同一労働同一賃金」の原則に関する議論がなされることがある。しかし、同原則の導入は、日本の賃金システムおよび雇用システムの根幹にまで影響するものであることから、総合的な議論が必要である。現状においては、労使自治、契約の自由といった労働法の分野における基本的な考え方を否定して法的介入を行うべきものではない。

わが国の労働政策に求められているもの

政府が雇用状況悪化に対する緊急対応策として、企業の雇用政策の根本にかかわる問題について、恒常的かつ一律的な規制強化を検討することは著しく妥当性を欠く。非正規雇用を強制的に正規雇用に誘導しようとしても、それはかえって企業から雇用吸収力を奪うだけである。

いま、わが国に求められているのは、持続的な経済成長とそれに伴う雇用の維持拡大を実現するとともに、有期契約労働者を含め非正規労働者のセーフティーネットを充実させることである。また、働く者が自身のエンプロイアビリティを高めることにより、より良好な雇用を得る機会を可能な限り提供できる、そのような社会を構築することである。政府が行うべきことは、こうした労働市場の仕組みを地道に整備していくことである。

今後の関経連の取り組み

当会としては、提言内容について関係機関に働きかけを行い、政策への反映に取り組んでいく。また、今後はさらに正規雇用と非正規雇用のあり方を検討するとともに、高齢者雇用問題(高齢法)、若年者雇用問題等について調査研究を行い、具体的提言へとつなげるべく取り組んでいく。

(労働政策部 中島宏)

\*提言の全文、調査結果の詳細は関経連ホームページを参照。