

働

き方改革を大きな柱とする「ニッポン一億総活躍プラン」が、2016年

6月2日に閣議決定された。中でも、約4割を占める非正規雇用者の待遇改善を目指す、同一労働同一賃金の実現が注目されている。今後、正規との待遇差が合理的かどうかを判別するガイドラインが策定され、非合理的な待遇差に関する司法判断の根拠規定や待遇差に関する事業者の説明義務規定など、法令の整備が検討される。

柔軟に就労できる機会を労働者に提供し、企業にとっても繁忙度に応じて雇用量を調節できる非正規雇用には大きな利点がある。だが、正規の職が得られず非正規を選択せざるを得なかった「本意な非正規雇用者」の増加は社会問題化している。15年の「労働力調査」では16・9%だった。

一般に、非正規雇用者は経済基盤が不安定で所得水準が低く、将来の賃金上昇を見込みにくい。そのため、結婚や出産に踏み切れない人も多い。正規との不合理な待遇差を早急に是正すべきだ。

非正規雇用者の賃金水準を高め

数字は語る

大和総研
シニアエコノミスト
神田慶司

非正規の待遇適正化は働き方改革の第一歩 依然残る正規への高い壁

16.9%

不本意な非正規雇用者の割合 (2015年)

総務省「労働力調査」。非正規雇用者のうち、正規の仕事がないから非正規雇用の職に就いたと回答した者の割合。

ようにすることで企業が雇用を減らしてしまつては困るが、その心配は小さいだろう。現在は失業率が約20年ぶりの低水準にあり、労働需給が逼迫しているからだ。

問題は、労働市場の流動性が低く、正規と非正規が二極化した構造が依然として残る点にある。年功賃金や終身雇用に特徴づけられる日本型雇用慣行は、新卒から定年まで同一企業で働き続けるというキャリアパスを想定するものだった。何らかの理由でその働き方から外れると、市場の流動性が低いために希望する仕事に移れなかったり、転職後の待遇が悪くなったりするリスクは今でも大きい。

現在の労働市場の構造のままでは、職場で能力を発揮できないとしても転職に慎重にならざるを得ない。企業も正規雇用者の賃下げや解雇を容易にはできないから、正規雇用を増やすことにちゅううちよする。つまり、不本意な非正規就労が増加する裏側には硬直的な正規雇用システムがある。

働き方改革を真に実現しようとするなら、正規雇用に関する改革に踏み込むことが必要だ。