

第6回 人への投資ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時： 令和5年1月27日（金）10:00～11:45
2. 場所： 中央合同庁舎第8号館12階1224会議室 ※ZOOMによる開催
3. 出席者：
 - （委員） 大槻奈那（座長）、中室牧子（座長代理）、菅原晶子、武井一浩
 - （専門委員） 宇佐川邦子、工藤勇一、鈴木俊晴、水町勇一郎、森朋子、井上岳一
 - （事務局） 林室長、辻次長、黛参事官
 - （説明者）（厚生労働省）
 - 青山 桂子 厚生労働省大臣官房審議官（労働条件政策、賃金担当）
 - 吉村 紀一郎 厚生労働省労働基準局労働関係法課長
 - 小川 武志 厚生労働省労働基準局労働関係法課長補佐
 - 宮本 悦子 厚生労働省大臣官房審議官（雇用環境、均等担当）
 - 青木 穂高 厚生労働省雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室長補佐
 - 原口 剛 厚生労働省人材開発統括官付審議官
 - 國分 一行 厚生労働省人材開発統括官キャリア形成支援室長
 - （有識者）
 - 平田 未緒 株式会社働きかた研究所 代表取締役
4. 議題：
 - （開会）
 - 1. 多様な正社員（限定正社員）の活用促進
 - （閉会）
5. 議事概要：

○事務局 それでは、時間になりましたので、第6回「規制改革推進会議 人への投資ワーキング・グループ」を開催いたします。

委員の皆様におかれましては、御多用中、御出席いただきまして誠にありがとうございます。

初めに、事務局から会議に関する連絡事項を申し上げます。

本日はオンライン会議となりますので、画面共有はいたしますが、あらかじめ送付いたしました資料を御準備いただきますようお願いいたします。

会議中は雑音が入らないよう、通常は画面左下のマイクアイコンでミュートにさせていただくとともに、発言される際にはミュートを解除して御発言いただき、発言後は速やかにミュートに戻していただくよう御協力をお願いいたします。

また、本ワーキング・グループでは、後日議事録を公開するとともに、会議終了後、事

事務局より記者ブリーフィングを行うこととしておりますので、御承知おきください。

続きまして、本日のワーキング・グループの出欠状況について御報告いたします。

ワーキング・グループの構成員につきましては全員御出席でございますが、菅原委員、宇佐川専門委員が途中で御退席の予定でございます。

また本日は、構成員の皆様に加え、武井委員、井上専門委員が御参加でございます。

それでは、以後の議事進行につきましては大槻座長にお願いしたいと思います。大槻座長、よろしくお願いいたします。

○大槻座長 ありがとうございます。

皆さん、おはようございます。それでは、本日の議題「多様な正社員（限定正社員）の活用促進」について議論したいと思います。

本件については、まず、厚生労働省さんから、令和4年6月7日に閣議決定された規制改革実施計画の実施状況について、また、無期転換の促進に向けた限定正社員の活用及び限定正社員のキャリア形成に資する取組と今後の方針について御説明いただきます。続きまして、有識者の方から、企業の現場における限定正社員の現状について御説明いただきます。

本議題に関する質疑応答は、各説明者の説明が全て終了してからまとめて行いたいと思います。

それでは、まず、厚生労働省さんから御説明をお願いしたいと思います。

本日の御説明者ですが、厚生労働省大臣官房審議官、労働条件政策、賃金担当の青山桂子様、厚生労働省労働基準局労働関係法課長の吉村紀一郎様、厚生労働省労働基準局労働関係法課長補佐の小川武志様、厚生労働省大臣官房審議官、雇用環境、均等担当の宮本悦子様、厚生労働省雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室長補佐の青木穂高様、厚生労働省人材開発統括官付審議官の原口剛様、厚生労働省人材開発統括官キャリア形成支援室長の國分一行様にお越しいただいています。

それでは、20分ほどで御説明をお願いいたします。厚労省さん、よろしいでしょうか。お願いします。

○厚生労働省（青山審議官） 資料を用意しておりますが、3つに分けて、説明者が代わりますが、それぞれの担当から順に御説明いたします。

目次を御覧いただきますと、1つ目が令和4年6月の規制改革実施計画に定められました労働契約関係の明確化の実施状況等、2つ目が限定正社員の活用、3つ目が限定正社員のキャリア形成に資する取組でございます。

では、1つ目の労働契約関係の明確化・無期転換ルール等について御説明いたします。

3ページをお開きください。左側でございますが、労働契約関係の明確化でございます。規制改革実施計画におきまして、「多様化する労働契約のルールに関する検討会」の報告書も踏まえまして、職務や勤務地を限定するなどの多様な働き方を取り入れるといった変化も視野に入れて、労働契約関係の明確化が図られるよう検討し措置を講ずると盛り込ん

でおります。

右側の無期転換ルールでございます。具体的には、有期雇用を5年越えて反復更新すると労働者の申込みにより無期雇用に転換できるルールでございますが、これによる無期転換後の重要な受け皿の一つとして、我々は「多様な正社員」と呼んでいます。限定正社員が考えられるところです。この無期転換ルールの見直しの検討時期が到来しているところから、こちらも併せて検討したものでございます。

下のほうでございます。この表の下から2段目ですが、これらについて昨年5月以降12月まで複数回にわたりまして労働政策審議会労働条件分科会で議論を行い、12月27日に報告書の取りまとめをいたしました。今回、この報告書本体のパワポの資料とは別途添付させていただいておりますので、適宜御参照いただければと思います。

パワポの3ページに戻りまして、現在、この資料にはございませんが、この報告書の内容を実施するための省令改正、告示改正の概要をパブリックコメントに付しております。今後は、そのパブコメを終える2月以降、省令等改正案の要綱を労政審に諮問する予定でございます。

4ページを御覧ください。この報告書のポイントを記載しております。上の段が労働契約関係の明確化に関する内容でございます。「○」の中にボツが4つありますが、メインが1つ目でございます。解説いたしますと、背景にある考え方としまして、職務・勤務地等を限定した「多様な正社員」は、ワークライフバランスの実現や人材の確保に資する働き方として、労使双方にとって望ましい形で活用していくことが適当であると考えられますが、そうした中、他方で、労働条件が限定されていることが明確でなかったり、それが変更されたりといったケースでのトラブルがあり得るところでございます。

そうした労働者にとって将来に向けてどの範囲での異動があり得るかといったことを労働契約の締結当初から明確にするために、1つ目のボツにありますように、労働基準法によりまして契約締結に際して労働者に明示することを義務づけている事項に、就業場所・業務の変更の範囲を追加するものでございます。つまり、これを明示しないと労働基準法違反になるということでございます。

なお、こういった明示は「多様な正社員」に限らず全ての労働者について必要とするものとしします。

これはちょっと分かりにくいので、5ページの図を御覧ください。労働条件通知書で明示すべき労働条件を様式として示しているものですが、現在の労働基準法の省令の定めでも、就業の場所や業務の明示が必要なのですけれども、現在は雇入れ直後の内容を示せば足りるとしてあります。これを今回の改正により、将来の変更の範囲を限定がない場合も含めて示すことが必要となります。

4ページにお戻りいただきまして、その他、上のハコの2つ目以降のボツです。関連としまして、2つ目のボツです。労働契約の内容を変更するときに締結時に書面で明示することとなっている事項がございします。契約期間、就業場所、始業・終業時間、賃金といっ

たものですけれども、そういう事項についてはその変更のときにもできるだけ書面等により明示するように周知いたします。

1つ飛びますが、4つ目のポツです。これまで個別の労働契約の話を差し上げましたけれども、併せて、事業場ごとに使用者が定める就業規則についても労働契約の内容となるものを書いていますので、そうした就業規則に労働者がアクセスしやすいように、備えつけてある場所などを労働者に示すことを明確化いたします。

今飛ばしました3つ目のポツが、勤務地など職務が限定されるケースでの労使間での紛争で裁判になったことも多々ございますので、そういう裁判例などを周知し、紛争防止に役立てるものでございます。その他、労使コミュニケーションなどについても報告書でまとめております。

こうした措置が、労使間のトラブル回避はもちろん、「多様な正社員」の方々などに労働者のキャリア形成上重要な道筋が明確に示されるという意義があると思っております、キャリア形成やワークライフバランスに資するものですし、使用者にとっても人材の確保につながるものと考えております。

併せて、下の段の無期転換につきましても、このルールがより適切に活用されて無期転換が促進されるような措置も求めました。左が更新上限の話です。有期雇用では、更新何回までとか何年までといった上限を定める場合がありますけれども、そうした上限も雇入れ時に明示することとします。右の方に行きまして「無期転換申込権が発生する契約更新時」とあります。具体的にはこの契約中に5年が到来するという契約の締結のタイミングなのですけれども、そういうときに無期転換の申込みができるということや無期転換した後の労働条件を労働者に明示することも求めました。

また、下の方になりますけれども、その明示の際に、労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者との均衡を考慮した事項についても説明する努力義務を設けることとしております。

以上でございますが、資料の7ページをお開きください。これは御参考につけておりますけれども、現在の無期転換ルールのハンドブックを周知しております。ここにおける事例紹介におきましても、有期雇用から「多様な正社員」への転換が無期転換の一つのやり方となることをお示ししているということで御紹介するものでございます。

この次の御説明は限定正社員に関するものでございますので、関連としてお示しました。

私からは以上です。

次は限定正社員の説明に移ります。

○厚生労働省（宮本審議官） 雇用環境・均等局の宮本でございます。私からは、資料8ページからの「限定正社員の活用について」を御説明させていただきます。

まず、9ページでございます。「多様な正社員（限定正社員）」制度希望の有無についての資料でございます。

パートタイム・有期雇用労働者に対しまして今後の働き方について調査したところ、グラフの上のほうですけれども、全体の16%の方が「正社員になりたい」という希望をお持ちでございました。この「正社員になりたい」という希望をお持ちの方のうち、どういった正社員になりたいかと聞いたところ、68.2%の方が「多様な正社員（限定正社員）」を御希望されるという結果でございました。

では、その「多様な正社員」のうち、3種類ございますが、勤務時間を限定した正社員、勤務地を限定した正社員、職種を限定した正社員のどれを御希望されますかということにつきまして、複数回答でございますが、最も多かったのが「勤務地を限定した（転勤のない）正社員」が44.5%、次いで「勤務時間を限定した（短時間）正社員」が34.1%、最後に「職種を限定した（職務内容の変更がない）正社員」が26.8%という結果でございました。

次の10ページでございます。事業所におけます「多様な正社員」制度の導入状況についての調査でございます。

平成30年度から令和3年度にかけましての調査結果が左側の枠の中にごございます。多様な正社員制度「あり」と回答した事業所の割合は、平成30年度の23%から徐々に増加してございますが、令和3年度につきましては若干減少して20.1%になってございます。これは、コロナ禍の中でテレワークの導入などが進み、人事労務全体に影響したことによるものと考えてございます。

では、具体的にどういった種類の「多様な正社員」制度があるかというのが右側の上の図でございます。最も多いのが勤務地限定正社員制度。令和2年度の数字を取りますと17%でございます。次いで短時間正社員制度。これも令和2年度のデータで16.3%。最も少ないのが職種・職務限定正社員。令和2年度11.0%でございます。

その下の表が事業所規模別の割合でございます。これは令和3年度のデータでございますけれども、500人以上で40.2%、以下、事業所規模が小さくなるほど導入割合が低下するという現状が見てとれると思います。

次のページは、厚生労働省の雇用環境・均等局としまして、「多様な正社員」制度を普及する事業についての御説明でございます。

令和4年度のものについて御説明いたします。令和4年度の予算額は5400万円でございます。具体的な中身はその枠の中にごございます。

まず1つ目のポツでございますけれども、支援員による導入支援の実施・導入事例の取りまとめでございます。これは、全国に社労士を中心として約20名程度の支援員を配置しておりまして、こういった方によりまして、希望される事業所に、コンサルのようなものですが、その導入支援を実施しております。これは大体50社程度実施してございます。その上で導入事例の取りまとめを行ってございます。

2つ目のポツでございますが、「多様な正社員」制度導入支援セミナーのウェブ開催でございます。これは2回実施することとしてございまして、既に1回目は8月に実施して

おりまして、JTB、サミットから事例紹介をお願いしてございます。

3つ目のポツでございますけれども、多様な働き方の実現に資する先行企業の事例の収集でございます。これは20社程度を予定してございまして、現在作成中となっております。

4つ目でございます。収集した様々な事例やセミナー動画などを、既にご覧いただけます「多様な働き方の実現応援サイト」で配信してございます。

こういったことによりまして、企業に対してより広く、分かりやすい情報提供、それから個別支援によりまして事業主の自主的な取組を促進することとしてございます。

令和5年度につきましては、これから御審議いただきますので、こちらには掲載してございませんけれども、これらのものに加えまして、さらにアンケート調査による実態調査を行い、それを踏まえました有識者による意見交換を開催しまして「多様な正社員」の在り方について論議を行うこととしてございます。

私からの御説明は以上でございます。

○厚生労働省（原口審議官） 人材開発担当審議官の原口と申します。よろしくお願いたします。

私からは2つございますけれども、12ページ以降となります。

人材開発の担当部局におきましては、労働者の職業能力開発であるとかキャリア形成の支援に積極的に取り組んでいるところでございます。いわゆる限定正社員に限った取組ではございませんけれども、キャリア形成支援に係る取組のうち、限定正社員のキャリア形成にも資する取組につきまして2つほど御紹介させていただければと考えているところでございます。

おめぐりいただきまして、13ページ目をお願いいたします。まず、キャリア形成・学び直し支援センターについてでございます。

現在、令和2年度からキャリア形成サポートセンター事業というのを実施しておりまして、全国19カ所にキャリアコンサルタントを配置した相談体制の拠点を設けまして、労働者個人に対するキャリアコンサルティングや、企業を通じた労働者へのキャリアに関する相談・研修の支援を実施しているところでございます。

来年度でございますけれども、この機能に学び直し支援の機能を付加・拡充いたしまして、キャリア形成・学び直し支援センターというものに改組というか創設いたしまして、労働者個人や企業を通じた支援を全国で展開する方針でございます。

これによりまして、企業内でキャリアや学び直しに関する相談・支援を受ける仕組みであるとか、そのような機会がない方への支援を直接行っていくとともに、企業への働きかけを通じまして、雇用形態に関わりなく支援を促していければと考えているところでございます。

14ページに移らせていただきます。キャリアコンサルタント向けの研修についてでございます。皆様御承知のとおり、雇用を取り巻く環境が変化していく中で、その環境変化

への相談に応じるキャリアコンサルタントが様々な課題に対応できますよう、政策課題に特化した研修をオンラインで実施しているところがございます。最近では、図の2の左側のほうにございますけれども、昨年度は中高年齢者と外国人、その下のほうになりますが、今年度は育児・介護との両立をテーマとした研修プログラムを新たに開発し、提供しているところがございます。

来年度でございますが、これらのプログラムに加えまして、右のほうのグリーンのハコになりますけれども、新たに多様な働き方等をテーマとした研修プログラムの開発を行う方針でございます。

労働者の働き方も、本日の限定正社員や兼業・副業などいろいろございまして、雇用形態は多様化しているところがございますが、こうした課題であるとか、社会的背景、関連する法令や支援体制等の知識面に加えまして、相談事例のような実務面につきましても専門の研修で取り扱うことにより、働く方の希望に応じた働き方についてキャリアコンサルタントが支援できるようにしていけると考えて講じるものと考えてございます。

以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、株式会社働きかた研究所様からヒアリングを行いたいと思います。

本日は、御説明者として、同社の代表取締役の平田未緒様にお越しいただいています。それでは、15分程度で御説明をお願いいたします。

○株式会社働きかた研究所（平田代表取締役） 働きかた研究所の平田と申します。「限定正社員（多様な正社員）の現状と更なる活躍に向けて」というテーマで10分程度お話をさせていただければと思います。

まず、簡単に自己紹介ですが、先ほど「多様な正社員」制度導入支援導入事業、セミナーであるとか、導入支援員であるとか、事例の取りまとめをしている事業があるという御説明が厚生労働省さんからありましたが、その委託事業の中で委員を務めさせていただいております。

では、その現状と課題と、さらなる活躍に向けてということです。

まず、厚生労働省さんのお話の中にもありましたが、今、正社員というものが大きく2つに分かれていて、正社員イコール活躍とは限らないという現状が出ていることがなかなか悩ましいところだなということを、すごく感じております。つまり、先ほどあった無期転換ルールによって正社員、無期になった方と、新卒に限りませんけれども、そもそも正社員として雇用されていて社内の昇進・昇格ルートに乗っている人とは、実際には働き方や処遇が大きく異なる。でも、無期であるがゆえに両方とも「正社員」というふうに呼称されて何ら問題がないという状況が生じています。両者は同じ「正社員」というふうに呼称されることが問題なくなっておりながら、実際には、昇進・昇格とか賃金テーブル、仕事の与えられ方、つまり人事管理のカテゴリーのようなものが全く違っていることが、特にパートタイマーが多い会社、大規模の会社においては、実際のところではないかと見

えています。「ただ無期」と通称されたりしますので、資料には「ただ無期」と書いておられますけれども、無期転換ルールによって正社員化した人の活躍、それを能力のさらなる向上あるいは発揮と捉えた場合に、明確にもものすごくつながっているかといえ、疑問だなと思っています。

「ただ無期」の実態ですけれども、賃金や処遇が変わらない代わりに仕事も同じである、これでよいということに法律上はなっているかと思いますが、そうなれば、やることが変わらない、つまり、与えられる教育も変わらなければ、チャレンジすることもないので、結果的に、一つの業務に熟達はするかもしれませんが、成長は限定的であると当然思えると思います。そして、企業側としても、仕事と同じで、その熟練はあったとしても、その内容とかレベルが変わらなければ処遇を上げる必要はないと考えるし、そんな余裕はないというところが実際ではないかと思います。

ただ、無期化に伴い、従来よりは高度な仕事プラス拘束に就かせて処遇も高めているところもあります。ただ、「いわゆる正社員」に求めるレベル・内容とは違って、有期契約社員、これはパートタイム労働者であることが非常に多いわけですから、と、「ただ無期」の方と、正社員というふうに、中での雇用区分が3分割されている。そういうふうに運用しているところは聞きます。

問題なのは、その「ただ無期」の人を「正社員」というふうに呼称することによって、いわゆる同一労働同一賃金のところ、パートと正社員の均衡均等処遇の対象とすることによって、そこが合っていますよというふうに法遵守の手段としているところがある。このような実態も実際に見聞きしております。

「ただ無期」と言うと、無期をただ無期にするのは悪いように聞こえてしまうかもしれませんが、そんなことではなくて、企業側としては定年までの雇用責任を負うことになりますから、その方々をどのように活用していくのかということに当然目が向いていくことになると思います。有期であっても、反復更新をすれば無期とみなされるということがあると思うのですが、それに関する社会的な理解は、一般的な労働者がそういうふうに思っているか、そして中小零細企業の雇用主がそういうふうに思っているかといえ、甚だ疑問。このような理解のグラデーションがあるなど見えています。

働く側が無期雇用契約になることのメリットは、やはり次期更新がなされるか否かの不安からの解放というのが大きいと思います。安定雇用によって長期的な視点が得やすくなるということも複次的効果としてあるかなと思います。次期更新の不安というのは、やはり年齢が上がれば上がるほど、いわゆるエンプロイアビリティ的なものが、自身の能力とかにかかわらず落ちていくというのが日本の現状だと思いますので、このことが高齢の方にとって安心感につながっているのは間違いないと思います。

資料に「有期雇用契約の逆効果」と書いています。これは無期雇用契約の効果を逆から表現しているだけなのですが、どうしても今がよければいいというふうな観点に立ちやすい。それは、企業もそうだし、当人もそうであると思います。パート・アルバイト

労働というのは時給であることがほとんどですので、今の1時間が1000円です、という考え方に立ちやすい。すると当人も、労働時間と自分の価値をバーター的にとらえやすい。そういう仕組みの中で働いていますから、逆効果も当然のことと思います。

「多様な正社員」の実際ですが、先ほど厚生労働省さんの統計でも増えているとありましたけれども、実際に増えていると思います。大企業においては、このことが企業ブランド価値の向上だったり、優秀な人材の定着・確保につながる。こういうふうに働きたい人が増えているので、特に女性が多い会社、あるいは、人事管理に力を入れていて、そこでの企業価値向上を目指しているような会社においては積極的な取組が見られますし、これを宣伝している企業も非常に多いと見えています。

中小企業においては、先ほど、統計上は少なくなっているとのことでしたが、実際のところを聞いてみると、無限定な働き方では優秀な人材を確保できない、つまり応募がなかったり、辞退されてしまうので、面接したときに個別対応で限定的な働き方を許すというか、そういう契約内容にしているという実態があり、運用のなかで「多様な正社員」が進んでいるような声を、中小企業の方から聞くことは多いです。

実際のもう一つとして、本人側ですが、限定正社員は、制度上、限定というものが昇進の上限とひもづいていることがやはり多いなと思います。つまり、県内だけ、あるいは自宅から通勤範囲でだけ異動する人と、グローバルに世界で英語を使って仕事をするという人で考えれば、地域限定の人が大企業のトップになっていくみたいなことは、なかなか考えづらいかなど。それは経験の与えられ方、成長のさせられ方が違う。企業の期待もやはり違っているなというのが実際にはあると思います。

現状・課題として、活躍には双方の意欲喚起が必要だとしているのですがけれども、企業は「いわゆる正社員」で働く人、「多様な正社員」で働く人、「ただ無期」で働く人、「非正規」、それぞれこういう人にはどんな活躍をしてほしい、というものをもっています。あるいは働く人も、非正規である、短時間であるということによって、別途得たいものがあるわけですね。企業は「多様な正社員」にももっともっと成長してほしいと思っはいると思うのですがけれども、実際には昇進の上限を設けている場合があります。企業側は、多様な雇用区分を使い分けることで、人材確保と利益確保の両方を狙っているということが実際にあると思います。働く側は、低い処遇で働くことで、自由度、責任や時間、そしてここは書きませんでしたけれども、地域ですね、転勤しないという自由度を得ているところがある。つまり、両者のニーズは合致しているので状況は動きづらいただろうなところがあります。不本意非正規の方は正社員化を歓迎し、流れに乗っていきと思ひますけれども、非正規を選んでいるというのは、非正規を選んでいるのではなくて自由さを選んでいるということにあるわけですね。ここは当人の意欲喚起がなければ、これでは進みづらいただろうなと思っています。

ただ、そういった結果として、非正規労働のまま高齢になった方々は、最終的にはやはりいろいろな御苦勞をしていくだらうという中にある。これは社会問題化しているのでは

ないかと思えます。実際、パート労働者の数を見ていると、高齢化が顕著に進んでいる。実は、壮年・若手ではパート労働者は減っていて、高齢者のほうは増えているというのが10年ぐらい前と比較してあります。

企業に対しては、対策としては柔軟な人事管理です。人は長時間働きたいとか短時間働きたいわけではなくて、自分の生活環境に応じて価値観を大切にしながら働きたいと思っている。結果として短時間だったり地域限定だったりしている。しかし、人生へのステージやいろいろな刺激を与えられる中で、本人はどんどん変わっていきますから、企業側はそれをちゃんと見ながら、それこそ柔軟に丁寧な人事管理をして、限定の程度を変えていたり、外していかないと、これ以上の活躍というところにも、上限が出てしまうのではないかと考えております。

今後の対応策として個人側です。これは厚生労働省さんの範囲ではないと思えますけれども、みんなが働く、そして働く時間も長いという現状において、仕事は人生における大事な部分なのだよと。その中で、自分はどういうふうに生きたいですか、その中で自分はどのような仕事をしたいですか、そこにはお金の面も当然でできますよというような、いろいろな面における小学生からの教育というのでしょうか、人生教育みたいなものが実は必要なのではないかと。ただ、これは今の大人には効きませんので、短期的には無期転換ルールだったり、限定正社員だったり、今、厚生労働省さんがされていることをより推進する、あるいは周知することがとても大事ではないかと考えております。

以上です。ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、質疑応答に入りたいと思えます。御意見、御質問がある方はZoomの「手を挙げる」機能から挙手をお願いします。それを受けましてこちらから御指名いたしますので、御発言ください。いつもどおりですけれども、充実した質疑のために質問も御意見も簡潔にお願いできればと思えます。

それでは、挙手のほうをいただければ大変助かります。よろしくをお願いします。

では、水町さんからお願いします。

○水町専門委員 ありがとうございます。

「多様な正社員」を促進していただいたり、平田さんがおっしゃったように、活用している例が出てきていることは非常に大切だと思います。その中で、法律的に考えた場合にさらに何をしてほしいかという点を少しだけお話しすると、基本的に「多様な正社員」というのは「無限定正社員」と比べて、例えば労働時間、残業があるかどうかという点や、勤務場所、転勤があるかどうかということとか、ジョブの幅が広いのか、ジョブが限定されているのかというのが大きな違いになってきますが、その待遇について必ずしも今まで具体的に明確な考え方が示されていないところがあって、その違いに応じた公平・公正な取扱いがなされているか。これは、実は同一労働同一賃金ガイドラインの中では、基本給のところ、こういう基本給制度を取った場合にはこういうふうに基本給の設計をしなければ

いけない、均等均衡を実現しなければいけないよということが間接的には書かれているのですが、それについてルールや考え方が必ずしも具体的になっていないし、それが具体的に理解されていない。

例えば、残業義務があるかどうかということによって基本給とかそういうのに違いを設けていいのか、設ける場合にはどういうふうな形でバランスを取らなければいけないとか、残業もそうですし、職務の幅が広い人と狭い人との間で基本給等の違いを設けていいのか、昇進のレベルに違いを設けていいのか、設ける場合には具体的にどういうバランスとかどういう考え方を取らなければいけないのか、同一労働同一賃金ガイドラインをもう少し。今、同一労働同一賃金の徹底ということをして厚生労働省さんでも言われ始めているので、そこをもう少し実質化、具体化するというのが1つ考えられるかなと思います。「多様な正社員」のときに増えてはいつているものの、待遇がまだ「無限定正社員」と大きく違うし、そのルールがよく分からないというところがあるので、それが1つです。

あと、教育訓練です。正社員だけではなくていろいろな方に教育訓練、リスキリングをしなければいけないということが言われていますが、実は今、同一労働同一賃金ガイドラインでどう書かれているかということ、職務が同一の場合には同一の教育訓練、職務が違う場合には違いに応じた教育訓練をするということが書かれています。これが必ずしも具体的にイメージされたり実質化されている状況にはないので、これも同一労働同一賃金ガイドラインの中身をより具体化する、実質化するという観点になるのかどうか、いろいろなやり方はあると思いますが、そういう観点で、「多様な正社員」にも実質的に教育訓練をしていくことが法的にも裏づけられるのだということを実体化したほうがいいかなと思います。

もう一つ「ただ無期」という話がありました。今の同一労働同一賃金ガイドラインの建前は、期間の定めのある労働者であったり、短時間労働者であったり、派遣労働者に対して正社員との間の均等・均衡という考え方になっていますが、その考え方自身は、実は正社員間といいますか、無期フルタイム労働者と無期フルタイム労働者の間にも同じように当てはまり得るものなのです。これは、パート有期法でなくても、労働契約法3条2項に就業の実態に応じた均衡な取扱いをするということが書かれているので、その趣旨に基づいて、実は今申し上げたようなことは正社員・正社員間、無期フルタイム・無期フルタイム間にも基本的には及ぶのだよということを厚生労働省さんとしてルールとして考え方を示していくことが大切なのではないかと思います。

差し当たり、私からは以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、厚労省さん、今の点について御回答、コメントをお願いしたいと思います。

○厚生労働省（青山審議官） 労働基準局の青山でございます。

今回、「多様な正社員」につきましては、労働契約関係を明確化するとして、まずもって限定の範囲などをお示しすることでキャリアの道筋が見えるようにしましたが、今の水

町委員の最後のご質問へのお答えになる部分を申し上げます。

無期転換ルールの無期転換後は「ただ無期」なのか、一定の制約のある無期なのか、その無期とその他の正社員との違いなどについて均衡を図るべきではないかという議論も我々の検討会や審議会の中でもございました。その結果、まさにおっしゃったように、今のパ有法では、無期同士の均衡というのは直接対象になりませんが、無期転換後の社員と正社員につきましては、紹介があったように、労働契約法3条2項に、全ての雇用形態に適用される均衡考慮という訓示的な規定がありますので、それに従って均衡がちゃんと図られることを明確化しようとか、あと、均衡について考慮した事項を説明するよう努めるということを示しや通達などで示していくこととしていますので、我々基準局としましては、無期転換を進めることでいろいろな無期の方が出てくることを前提として、そのような雇用形態間での均衡も、法律に直接均衡義務が設けられているということではないにしても、周知を進めようと思っております。

すみません、厚労省の説明が続きます。

○厚生労働省（宮本審議官） 雇用環境・均等局でございます。

水町先生から「多様な正社員」についても同一労働同一賃金のガイドラインを見直すことによって具体化していったらどうかという御指摘がございましたけれども、現状のパートタイム・有期雇用労働法のたてつけにおきましては、「多様な正社員」につきましては適用の対象とならないとなっております、その旨御説明させていただければと思っております。

以上でございます。

○水町専門委員 現状は分かっているので、現状をどういうふうに進めていくかというときに、例えば同一労働同一賃金ガイドラインの中身についてももう少し具体化、実質化するとか、その考え方というのは、青山審議官がおっしゃったように、労働契約法3条2項を通じていろいろなところに波及し得るという考え方をお示しいただくと、中身の伴った「多様な正社員」の普及とか、そういう形でいい方向に進むのではないかとというのが私からの意見というかお願いします。

○大槻座長 厚労省さん、もう一度お願いいたします。今後についてということをお願いいたします。

○水町専門委員 具体的に言うと、同一労働同一賃金ガイドラインを「多様な正社員」に関わるようなところについてももう少し具体化、実質化していくような検討をこれからしていただきたいということです。中身については、議論する中で、こういうふうにすることが考えられるかどうかというのは、今後また具体的に考えることになると思いますが。

○大槻座長 厚労省さん、コメントをお願いいたします。

○水町専門委員 一回引き取っていただいて、そしてまた後ほどに答えでも結構です。

○大槻座長 いかがですか。そうされますか。

○厚生労働省（宮本審議官）

同一労働同一賃金ガイドラインでございますけれども、先生も十分御承知だと思っておりますが、パ有法に基づくガイドラインでございます。そもそもパ有法そのものが「多様な正社員」を対象としていないということでございます。ですので、仮にそういった中身をガイドライン的なものにするということであれば、先ほどおっしゃいました労働契約法から派生する何らかのものを新たに考えることになるのかなと思っておりますけれども、それは所掌を越えておりますので、コメントは差し控えたいと思います。

○水町専門委員 例え、パ有法に基づく同一労働同一賃金の考え方の中にも、短時間の人とフルタイムの人とか、無期契約の人と有期契約の人の間で、労働時間・残業の有無の違いがあるとか、転勤の有無の違いがあるとか、職務の幅の違いがある場合に、パート有期法の適用上、その違いについて均等均衡をどう考えるかということは法的に問題になるし、その点が必ずしも今、パ有法の中で具体的に理解されたり実質化するような書きぶりになっていないのではないかと。そこをもう少し具体的に実質化した上で、そしてそれは、実は労働契約法3条2項の考え方によれば、無期・無期の間にも同じような考え方が及ぶのではないかと。その2つの段階に法的にはなるとは思いますが、将来に向けてその考え方を整理しながら、今、「多様な正社員」の処遇の中身もその働きぶりに見合った形になるような方向に法的な考え方なりガイドラインの考え方を整理していただきたいということです。

○大槻座長 今後について今ここで即答することは、おっしゃるような難しいというのはよく分かります。一方で、まさに今日のテーマというのは、「多様な正社員」を増やすだけでは恐らくももとの趣旨に合った方向性に行かないかもしれない。その中には、今、水町専門委員からもありましたけれども、教育・訓練等も含めて、全体に望むべき方向の教育なども含めた形でやっていかなければいけないということだと。様々おっしゃっていただいた制度のそれぞれの働き方、契約だけの範疇でやっていたことだけでは、平田さんからの説明もあったように、恐らく趣旨に合った形で生産性等は上がらないだろうということの問題意識です。この点についての対応をどうするのかということで、非常に重要な問題だと我々は思っておりますので、ぜひ今後もう少し議論を深めていっていただきたいと思っております。

コメントがないようでしたら、ここで次の点に移りたいと思うのですが、厚労省さん、何かございますでしょうか。

○厚生労働省（宮本審議官） 先ほどの水町先生のコメントに対するお答えでございますけれども、パ有法に基づきます同一労働同一賃金ガイドラインにつきましては施行したということで、今ちょうどその施行状況を見守っているところでございます。その施行状況を見守った上で、今後、必要があればガイドラインの見直しを検討してまいりたいと考えてございます。

○大槻座長 水町さん、いかがですか。追加で何かございますでしょうか。

○水町専門委員 またこの後いろいろ議論させてください。今のお答えで取りあえず今日

は承りました。

○大槻座長 ありがとうございます。

ちなみに、今、最後に厚労省の青山さんからおっしゃっていただいた同一労働同一賃金の施行状況の調査ということなのですが、これはどういうスケジュール感で進めていかれるのでしょうか。

○厚生労働省（青山審議官） 宮本審議官がお答えしたもので、宮本審議官からお答えします。ちょっとお待ちください。

○厚生労働省（宮本審議官） 同一労働同一賃金ガイドラインの見直しにつきましては速やかに着手をするというふうにされていますので、具体的な日程は決まっておられませんけれども、施行状況の把握について可能な限り速やかに着手してまいりたいと考えております。

○大槻座長 そうすると、施行状況の把握についてのスタートはまだしていないということですね。

○厚生労働省（宮本審議官） しておりません。

○大槻座長 分かりました。速やかにということなので、ぜひ速やかにお願いしたいと思います。

ありがとうございました。

それでは、ほかの方、御指摘、御質問等いただけますでしょうか。委員の皆さん、いかがでしょうか。

では、宇佐川専門委員、お願いします。

○宇佐川専門委員 御説明ありがとうございました。

厚労省さんに、今後の話も含め教えてください。

キャリア形成を支援するためにキャリアコンサルタント向けの研修や、キャリア形成・学び直し支援センターを拡充されることをお伺いしました。この取組は非常に重要と思います。

その中で、特に今回、キャリア形成に紐づく学び直しをとのことですが、既に昨年度、若者やIT関係、中高年などの取組をされた中で、実際に仕事につながるような支援をどのように工夫し設計されたのか、もしくはされようとしているのか。キャリアにつながる学び、成長産業にキャリアアップできる、賃金、処遇が向上するといった接続はどのような形で、この事業の中に組み込まれているのか教えてください。

併せて、昨年度からの取組の中で良い兆しがあれば教えていただければと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、厚労省さん、お願いします。

○厚生労働省（國分室長） キャリア形成サポートセンター事業の関係ということでよろしいでしょうか。

○宇佐川専門委員 はい。あと、キャリアコンサルタント向けの研修についても、今年度既に開始されているとのことなので、良い兆しがあれば教えてください。

○厚生労働省（國分室長）　ありがとうございます。

まず、キャリア形成サポートセンター事業につきましては、先ほど原口から申し上げたとおり、令和2年度から実施してございます。具体的には、労働者の方からの声としましては、自分のやりたいことが相談することによって明確になったとか、そういう声はいただいています。あとは、在職者の方の相談が中心になっているということなのですが、労働条件がよくなったとか、賃金につながったとか、そこまでの定量的なものは、申し訳ございませんが、効果としては把握しておりません。ただ、満足度としては非常に高いということになってございます。

それから、研修事業につきましては、先ほどの多様な働き方とか企業支援の部分につきましては、来年度、5年度の実施の予定にしてございますので、先ほど原口からも申し上げたとおり、多様な働き方、例えば今回の限定正社員もそうですし、フリーランスとか非正規雇用の労働者の方とか、いろいろな人に対応できるようなものを、専門家の先生も交えた検討会を作って研修のプログラムを作っていくということで、これは来年度実施をするものです。今年度につきましては、両立支援ということで、育児・介護の部分を中心にやっていこうと。1月から開始をしているのですけれども、非常に多くの方に既に申込みをいただいているということで、やはり時代に合ったものを作っていこうということにしています。

話はちょっと戻りますけれども、5年度の研修事業につきましては、そういう形で、専門家の方も交えて、社会の実態をキャリアコンサルタントの方に伝えて、今の時代ですと、賃金の面とか処遇の面とかを含めて、社会背景がどうなっているのか、企業の実態はどうなっているかということも含めて、キャリアコンサルタントの方に知識として習得していただくようなことを想定して、今、考えているところです。

お答えになっているかどうかわかりませんが、私からは以上でございます。

○宇佐川専門委員　ありがとうございます。

前半でおっしゃっていただいたものは、満足度だと、多分、研修満足度になってしまっているのではないかという気がしましたので、せっかくなので、賃金が上がったとか、処遇が上がったとか、後追いで確認ができる方法をぜひ組み込んでいただきたいと思いました。もしあったら。すみみせん。

後者のほうで御説明いただいたキャリアコンサルに関しては、私も受けてみたいなと思うぐらいなのです。社会の実態を伝えて、これを学べば、今、社会実態としてはこの職種だとかこういう処遇だとか、こういうことが仕事上やりがいとして得られるとかということをつなげるみたいなことを御検討されているのかなと想像したのですが、そのプログラムに関しても来年度の研究事業の中で御検討されるのか、もう既に一部実行されているのかを追加で教えてもらってもいいですか。

○大槻委員　厚労省さん、お願いします。

○厚生労働省（國分室長）　すみません。まず1点目の利用者の方については、どうい

形でフォローできるのか、1月も後半になってしまったので、もしかしたら、今年度の事業としては難しいですが、来年度に向けてどういう形で入れるのかというのは考えていきたいと思います。

2点目のキャリアコンサルタントの研修については、来年度の部分がまだ白紙というか、これから事業者の方を決定して相談、実施をしていくことになりますので、今、宇佐川委員には別途にいろいろお話を伺う機会をいただいていますので、そのあたり個別に御指摘いただいで御相談できればと思います。よろしくお願ひいたします。

以上です。

○宇佐川専門委員 ありがとうございます。せっかくの良い取組なので、実効果を示して広めると良いと思います。ありがとうございました。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、菅原委員、お願ひします。

○菅原委員 ありがとうございます。

先ほど水町先生からも御指摘がありました同一労働同一賃金のガイドラインを作成したときは、非正規雇用の方々の処遇改善が目的で議論されており、一歩前進したと思っています。ただ、一部議論にあったと思いますが、重要なのは、次のステップは正社員間の同一労働同一賃金をどう実現していくかで、その一つが、限定正社員への対応だと思います。

質問としては、まず、今回の限定正社員の政策目的を確認させてください。私の理解では、個人の多様なライフスタイルや価値観に応じて働き方を選べるというメリットや、企業側としても、人材不足が深刻になっている中で、多様な働き方を提供することによって人材確保ができるというメリットがある。これに加えて、正社員化による賃上げなど、より処遇改善というところを狙っているのであれば、先ほど申し上げたような同一労働同一賃金をもう一歩前進させることが必要ではないかと思うのですが。

2点目の質問ですが、企業側にとっては区分転換希望の人たちと人員計画とどうマッチさせるかという大きな問題にぶつかると思います。その辺の状態、企業へのヒアリング等々でどのような実態があったか、どのような課題を抱えているかを教えてください。

3点目ですが、正社員と限定正社員の業務内容、処遇差、それから評価体系、賃金体系、昇進の機会やスピードなどをより一層近づけるという考え方もある一方、正社員のメリットをどう考えるか。実態を見ると、ほとんど転勤がなくて、業務内容も限定正社員の人と変わらないという正社員も存在している。正社員と限定正社員の処遇差、業務内容、評価体系、賃金体系をどう考えるかというところは、雇用の在り方を根本的に見直すことになる。こうした問題についての企業の意見を教えていただければと思います。よろしくお願ひします。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、厚労省さん、お願ひします。いかがでしょうか。

○厚生労働省（宮本審議官） 御質問ありがとうございます。雇用環境・均等局の宮本で

ございます。

まず「多様な正社員」の制度導入の政策目的でございますけれども、労働者の方々が多様な働き方を選択できて活躍できる、これが最も大きな政策目的だと思っております。一方で「多様な正社員」を導入する目的として、いろいろございますけれども、把握している統計データによりますと、例えば人材の採用のためですとか、人材に活躍していただくため、あるいは労働者の方々が育児ですとか介護、そういった様々な事情を抱えておりますので、そういったものに配慮するということがございます。

それから、企業の抱える課題についてでございます。これは2016年でやや時点が古いのですが、調査の中で「多様な正社員」を新設する上の課題や導入が難しい理由というものがございます。最も多いものが区分が増加することで労務管理が煩雑、複雑になる、区分間の仕事・処遇・労働条件のバランスの取り方が難しい、「多様な正社員」の働き方が限られるので人材育成やモチベーションの維持が難しいといったものがございます。

一方で、「いわゆる正社員」の方と「多様な正社員」の方の処遇の関係につきましては、これもお答えになっているかどうか分からないのですが、「多様な正社員」のほうも賃金格差ですとか昇進に上限があるということに不満があるのですが、一方の「いわゆる正社員」のほうからも、「いわゆる正社員」と「多様な正社員」の間の合理的な賃金差が設けられていないとか、合理的な昇進スピードの差が設けられていないといった不満がございます。ですので、このあたりにつきましては、まずは労使の中できちんと話し合っていて、適正な賃金水準ですとか昇進のスピードについて決めていってもらうということが大事なのではないかと考えてございます。

○菅原委員

分かりました。話お話を聞いていて、同一労働同一賃金の処遇差とか賃金差に関しては、やはり限定正社員を含む正社員との徹底を進めていく必要性を感じます。また、限定正社員を希望する人が思ったより少なかったのではないかと。同一労働同一賃金のガイドラインが効いているので、わざわざ限定正社員にならずともそれなりの処遇格差が埋められればそれで満足している。先ほど平田さんのお話にもあったように、今を見ているとか、雇用の安定を望むと意見にはそれで十分満足しているという面がある。むしろ、中長期的なキャリアアップを考えるような人たちにとっては良い仕組みになる可能性があるのでは、もう一工夫しないと、これ以上活用が進まないのではないかと。いかがでしょうか。

○大槻座長 厚労省さん、もう一度お願いします。

○厚生労働省（青木補佐） 厚生労働省の雇用環境政策室の青木と申します。

御指摘ありがとうございます。正社員間の同一労働同一賃金的なものみたいな御指摘がございました。実際、労使の議論の状況を見ていると、個々の企業、労使関係において個別の交渉なりそういったものをどうするかという議論を一方で進められている中において、労使ともに、国が「多様な正社員」の在り方自体に介入して、こうあるべきだという

ことでドライブをかけることについて、ある種、慎重にしなければいけない側面も一方であるのではないかと思います。したがって、今やっている足元においては「多様な正社員」制度を知ってもらう、やりたいところについてはノウハウ、好事例を含めて支援していくということをやっておりますが、それに加えて、さらに処遇改善、賃上げ、社員間の同一労働同一賃金みたいなところに踏み込むことについて直ちにどういう議論になるかという部分はありまして、そのあたりは十分な議論が必要なのかなと考えています。そういった実態的な処遇まで踏み込んだ場合に、逆に使いづらくなる、個々の企業の労使関係や実態に合っていないという御意見も他方であるのではないかとということもありますので、そこはいろいろな方面の御意見を聞きながらということかなと考えております。

お答えになっているか分かりませんが。

○菅原委員 ありがとうございます。

今の御発言を聞いてほっとしたのは、こういう問題は基本的に労使できちんと話し合っ
て、その合意が中核にあるべきなので、そういう意味で、労働基準法や労働契約法で定め
る範囲が広がってしまうと、個人と企業の両者の契約の自由度を阻害するため、そうい
う考え方で制度を作っているということであれば良いと思いました。

○大槻座長 ありがとうございます。

先ほど厚労省さんが2016年の調査に触れられましたけれども、企業が導入は難しいと
言っている理由として挙げていることは、今もほとんど変わっていないような印象があり
ます。今のデータがない中で難しいかもしれませんけれども、おっしゃっていただいたよ
うなモチベーションとか区分間のバランスの問題等々、こういったところについて、多少
は変わっているという印象はありますか。そして、今回こういった形で進めていくこと
でもうちょっと改善していくという印象なり、めどなり、自信等がありますでしょうか。

○厚生労働省（宮本審議官）

ただいまの御質問についてでございますけれども、2016年以降新たな調査を行って
おりません。印象ということでございますけれども、実は、直近につきましては、コロナ
ということで各事業所におけます働き方もかなり変わっておりますので、今の時点で印象を
申し伝えるのは難しいと思っております。

以上でございます。

○大槻座長 今後についていかがですか。これから様々な対策を、今、こちらのほうから
もいろいろな委員から意見とか提言に近いような形のものもいただきましたけれども、そ
れらも含めて、今後については、こうした企業が導入できない理由というのが減っていく
可能性はあると思われませんか。そのためにもうちょっと進めるべきところという
のはありますか。

○厚生労働省（宮本審議官） 先ほど最初の資料に基づいた御説明でも申し上げました
けれども、令和5年度予算につきましてはこれから審議をいただきますが、予算がつきま
したら、来年度の委託事業の中でございますけれども、実態調査を行いまして、それを踏ま

えて、さらに「多様な正社員」の在り方について議論してまいりますので、その中でどうすれば企業における採用が進んでいくかということも議論できるのではないかと思います。

それから、事業の中で好事例なども集めてございますので、それに基づいて普及・推進していくことも考えられると思います。

以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

1点気になるところは、何人か触れた方がいらっしゃったと思うのですが、結局、今のところ、優先順位として、非正規なり有期雇用を選んでいたとしても、将来どうなるかということに対してははっきりとした見通しを持ってない中で選択をされている方もいらっしゃると思うのです。そういう方々に対して、キャリアコンサルなどを通じて、より厳しい現実を見せざるを得ないということもあるのではないかと思います。そういうアプローチというのも考え得ると思われませんか。

個人的には、ここから先賃金が上がっていくという前提で考えると、その恩恵に被れない方々との格差が広がっていきますね。そういったなかでも、先ほどのアンケートで見る限り、多くの方々は今の有期雇用のまま働きたいとおっしゃっていますね。それについては、将来の目線で軸足を置いて考えていないのではないかと思います。懸念がないでもないのです。モチベーションアップアップとかキャリアアップという話に加えて、厳しい現実をどう見せていくかという問題でもあるかと思うのです。漠然とした質問で申し訳ないのですが、問題は非常に深刻ではないかと思うので、何かコメントがあれば教えてください。

○厚生労働省（青木補佐） すみません、雇用環境政策室です。

おっしゃっている点、非常に示唆に富んでいて、ありがとうございます。厚労省として古典的にやってくるのは労働法教育なのです。労働基準法でどういうルールになっているか。また、同一労働同一賃金みたいな、水町先生の御尽力もあって、これに当たるものを労働者に対してどう周知していくか。社会的に合意されたルールみたいなものを周知して、実際に働く際に気をつけてほしいというところ、こういったところまでは現在取り組んでいて、実は若者向けの「マンガでわかる労働法」みたいなものを作っていたりします。

その上でなのですが、この先、あなた方を取り巻く状況は厳しいのであるみたいな社会情勢なり、置かれた個別の個々人の境遇に対してどこまで踏み込んで価値判断を伝えていくかということについて、ある種、そののりを越えているのではないかと思います。国がどこまでやっていくかということについて少し慎重な議論が必要なのかなという感じがしております。個人の主体的な人生設計なり選択について行政がどこまで踏み込んで伴走していくかということになってきますので、直ちにその議論には行かないのかなという感じが印象としてしておりますけれども、またこういった点はやり取りさせていただければと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。最終的に選択するのは個人個人の自由であるという

ことはそのとおりだと思うのですけれども、見えていないことを見えるようにしていくということは、どこがやるかという問題は別として、恐らくやっていかなければいけないと感じていた次第でございます。ありがとうございます。

続きまして、森専門委員、お願いします。

○森専門委員 ありがとうございます。

今、座長がおっしゃったことは私もすごく実感していて、それこそ平田さんがおっしゃったように教育の部分はすごく重要だなと思っているのです。今、私もいろいろなところで学校種に関わっている中で、例えば大学においてキャリア教育という名のもとの就職支援活動が行われているのですけれども、そうではなくて、そもそもの働き方であったり、ライフであったり、そういった長期的な視点のものを織り込んでいなければいけないかなと思っています。

そしてもう一つ、金融教育が中・高で必修化されています。先ほど平田さんが最後におっしゃったような対個人の、例えば小学生からの人生教育というのがあったのですが、こういったものというのは、金融だけではなくて、シチズンシップ教育なのかどうか分かりませんが、文科省ともしっかりとタイアップしていただきまして、教育の分野にも落とし込んでいく必要があるのではないかと強く思っています。このあたり、もう少し平田さんにお話をお聞きしたいと思っていますので、もし何か御感想、御意見があればお願いいたします。

○大槻座長 ありがとうございます。

平田さん、挙手もしていただいていますので、今の森委員からの点と、ほかにもございましたら、どうぞ御発言をお願いします。

○株式会社働きかた研究所（平田代表取締役） ありがとうございます。

では、森さんからの前に、前段階のところで情報提供できるかなと思って挙手いたしましたので、そこからお伝えしたいと思います。

自己紹介いたしましたように、私は「多様な正社員」の普及・促進事業に関わっております。その中で、正社員間の賃金差をどうするかということに関してですが、やはり企業はそこに情報を欲しがっていると思います。具体的には、かつて行ったセミナーで、私が基調講演を、さらに2社にご登壇いただいたのですが、そのうちの1社さんが質問を受けて、いわゆる転勤がない人とある人の処遇差はどのぐらいですかという質問に対して、結構ちゃんとお答えくださったのです。それに対する反響が大きかったのを記憶しています。つまり、皆さん、処遇差をどういうふうに設けるかということには悩まれている。これを法律でどうせよというのは難しいかもしれないのですが、あの企業ではこうしているみたいなところを出してくださるところがあれば、もちろん望ましいものということになると思いますけれども、それを事例として出していくのが、緩やかに社会をリードしていくのではないかなと思います。

あと、「多様な正社員」が増え、いろいろなものが限定されることによって、企業側が、

社内における人材活用の範囲であるとか自由性が損なわれることに悩まれているのは、間違いのないと思います。それによって、困った困ったとか、何を推進してくれるんだみたいな本音も聞くのですけれども、私はそこにも一つの効果があると思っております。具体的には、そうやって困ったことになると、どうすればいいかを考えるようになります。同時に、どうすればできるかということ、企業の意味だけではなくて、労働者との合意がなければ本人が動きませんので、そこに対話が生じていく、そういうことが効果として見えます。今、そこがだんだん進んできているのではないかと思います。

同じように個人のキャリアに関して、ここは森先生のお話につながってくるかと思うのですけれども、自分を内省する、自分を振り返りながら、どう生きていきたいかを考えることが大事なのではないかと思っております。男女かかわらず結婚すると特に、仕事は、家庭における労働というか、タスクというか、やることと、会社におけるやること、報酬を得る仕事でやることと、どうバランスするか、どういうふうに効率化するか、と不可分になってくると思うのです。そこを家庭内で話し合い考える際の視点として、いろいろな働き方、いろいろな人生の歩み方があるということを示す、そして考えてもらう。教えるというよりは多彩な素材を提供して考えるきっかけにしてもらう。今、自分はこうだと思っ込んでいることから、視野、視点を広げるということに関して、おっしゃっていたことにすごく賛成です。ただ、それには自分事として考えるというプロセスが不可欠ではないかと思っております。

以上です。ありがとうございました。

○大槻座長 ありがとうございます。

森専門委員、よろしいですか。ほかに追加はございますか。

○森専門委員 ありがとうございます。個人的な感想とすれば、主体的にキャリア選択できるような子供たちを育てていきたいと思っているときに、実は圧倒的に情報が足りないのです。今のような話を子供たちにもっと分かるように、または保護者が分かるようにするとかなり違ってくるのかなと思っているのですけれども、今のところはそういうツールがないのです。私としましては、金融教育。金融でいいのかちょっと分からないのですけれども、そういったところでもっともっと省庁間が協力して、本当に人を育てていくことをやっていかないと、これは縦割りの悪影響が出ているなと思いました。

以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

ちなみに、これ、厚労省さんにお伺いしているのか、文科省さんにすべきかもしれませんけれども、そもそも今日の議題になっているような有期・無期ですとか、限定正社員等々というのは、学生の方とかはいつの時点で分かると思いますか。その実態だとか、こういう制約があって、長い目で30年後、40年後にこういう形で自分の人生に影響が物すごくあって違いが大きいとか、そういったことはいつ分かると思いますか。

厚労省さん、もし何かあれば教えてください。

もし厚労省さんのほうで今すぐはないようでしたら、また別途教えていただければと思いますので、この場では。

ありがとうございます。

○厚生労働省（宮本審議官） 十分なお答えになるかどうか分かりませんが、まず、厚労省のホームページにおきまして様々な情報を分かりやすい形で「まんが Q&A」という形で提供してございます。ただ、そこにどこまでアクセスしていただけるかというのはちょっと分からないということでございます。

それから、別の課で、女子学生向けに様々な職業の在り方についての情報提供をしてございますけれども、それも御覧になった御本人がどこまで我が事として受け取られるかというのは把握してございません。「女子高校生のための仕事・進路選びガイド」もございますし、大学生向けのものもございます。

これは他局のことですのでなかなか言いにくいのですが、各地域にハローワークがございまして、ハローワークのほうで学生向けに出前講座をやっております、職業についての説明などをやっております。これも他局のこととございまして、実際、各地でどの程度取り組んでいるかというのは、私は今、把握してございませんけれども、そういう取組をしているということを御紹介させていただきます。

○大槻座長 ありがとうございます。イメージが分かりました。

ほかに御質問は。

水町専門委員、お願いします。

○水町専門委員 ありがとうございます。

「多様な正社員」の待遇、先ほどお話ししたことについて平田さんに1つ質問と、併せて厚生労働省さんをお願いします。

勤務地限定であったり、職種限定であったり、残業なしという勤務時間限定という「多様な正社員」について、例えば残業とか転勤のときには手当を上げるけれども基本給は同じにするというような形で、公正な取扱い、モチベーションアップを図ろうとして、その「多様な正社員」の活用がうまくいっている事例はいろいろところで報道されたりしています。そういうのを具体的に平田さんが御存じであれば、こういうのがあって、こういうのが今増えてきているよと。大企業の中か中小企業の中か、そういうのがあるかどうかというのをお聞きしたいのが1つ。

それと、厚生労働省さんに対してです。実は「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会というのがかつて厚生労働省労働基準局長参集のもとで開催されて、規制改革会議からお願いして厚生労働省さんに「多様な正社員」というので、労働基準局長のもとで、今野先生が座長をし、私も委員として入らせていただいて、そこでは勤務地限定と「多様な正社員」についての待遇についても記載しています。

その報告書の23。これは平成26年7月に出た報告書ですが、そこに書いてあるのを抜粋して読み上げますと、「多様な正社員」と「いわゆる正社員」の双方に不公平感を与え

ず、またモチベーションを維持するため、「多様な正社員」と「いわゆる正社員」間の処遇の均衡を図ることが望ましい。そして、具体的に「いわゆる正社員」と比較した「多様な正社員」の賃金水準は9割から8割とする企業が多く、また企業ヒアリングでは勤務地限定正社員について、「いわゆる正社員」でも実際には転勤をしていない者がいることや、「いわゆる正社員」と職務の範囲がそれほど変わらないことなどから、9割超ないし8割の水準となっている企業が多い。いろいろヒアリングをして、そういう限定がある人とならない人との間で大体8割から9割ぐらいの給与が多いのではないかとするので、水準をここで示しています。そのときに比べて今のほうがもっと「多様な正社員」が増えて、待遇改善も進んでいるのではないかと思うのです。

厚生労働省さんが今日お話しいただいた資料の11ページのスライドの「『多様な正社員』制度の普及等」というところで「収集した事例やセミナー動画等を『多様な働き方の実現応援サイト』で配信」と書かれていて、この「多様な働き方の実現応援サイト」で「多様な正社員」について見てみると、待遇についてどう書かれているかという、短時間正社員のことをほぼメインになっていて、その待遇については、短時間正社員なので時間に比例して給料・賃金を支払っているとしか書いていなくて、具体的に勤務地限定とか職種限定の正社員もいらっしゃるのだろうけれども、その待遇について、私が見たところ、この実現応援サイトの中で必ずしも明確に書かれていないということがある。これから調査をされるときには、短時間正社員についてはパートタイム・有期雇用労働法の適用があるので比例にするということは求められています。勤務地限定、職種限定、勤務時間限定の人たちについてどういう処遇がなされているのか。平田さんにこれからお答えいただくように、もう基本給に差をつけていない例がたくさん出てきて、その活用が進んでいるよということなのか。平成26年7月に書かれた報告書の中でも示しているような問題意識から、さらに実態調査を行っていただいて、より先行して成功している活用例などを周知していくことによって、労使のモチベーションとか、労使の話し合いの材料を提供していくということを行っていただきたいと思います。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

では、まず平田さんからお願いします。コメントございましたら。

○株式会社働きかた研究所（平田代表取締役） ありがとうございます。

基本給を同じにして成功している企業事例ということですが、基本給という形で実際に賃金を組まれているかはちょっと明確ではないのですけれども、実際にとある企業では全くの時間比例で賃金を決めている。事由を問わず、短日と組み合わせ、所定労働時間を短時間化することにおいて、きわめて柔軟度高く、全社員に自由に決めてよいというふうにしている。短ければ幾ら、働く時間が60%だったら6割みたいな感じでかつちりやられて、それは活用が進んでいる。人事の方は、この取組みで効果を目指しているし、これからもっと進めたいというようなことで手応えを感じられているような声がありました。

もう一社、さきほどご紹介した会社ですが、ここでは転勤がない正社員の給与を基本として、転勤がある人を転勤プレミアムみたいな形で手当化されていました。つまり賃金の土台は一緒だと考えられています。この取組みに関しても、社員の納得度が非常に高く、導入してよかったということをおっしゃっていました。そのセミナーを御覧になったアンケートにおいても、新しい考え方として非常に受け入れられていたかなと思います。

今、ちょっと思い浮かぶところではそんなところでした。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

基本給は働き方の制度にかかわらず同一にするような事例が、今おっしゃっていただいた具体例を始めとして、傾向としては増えているのですか。

○株式会社働きかた研究所（平田代表取締役） 増やそうとしているのかもしれませんが、増えているとは見えていません。セミナーでは、やはり先進企業で、そういうふうになってほしいと思うところをこちらも選定してお話をいただきます。なので、リードしていただいている、そんな認識です。そこのあたりの実態までは、私自身の企業との限られた接点からはちょっと言いづらいかかなと思いました。

○大槻座長 ありがとうございます。

では、続きまして、厚労省さんからコメントがあればお願いいたします。

○厚生労働省（宮本審議官） 先ほど御説明しましたサイトの中に、短時間正社員に限らず、地域限定正社員についても好事例を掲載してございまして、その中には給与についての掲載もございます。ただ、全ての企業さんにつきまして、給与について開示いただけるわけではないのです。私どももできるだけ給与について事例を収集して、周知していきたいと思っておりますので、今後、できるだけ水町先生のおっしゃるよう、賃金などについても事例を集めて周知してまいりたいと思っております。

○大槻座長 ありがとうございます。

水町専門委員、いかがですか。よろしいですか。

○水町専門委員 はい。平成26年7月報告書で、そこに踏み込んだことを調査して書いているので、その問題意識を発展させたような実態調査をし、より具体的にバージョンアップしたものを作り出すという観点から、さらに実態調査なり取りまとめを進めていただければと思います。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、井上専門委員、お願いします。

○井上専門委員 ありがとうございます。井上でございます。

今日の議論、とても大切なことだと思っております。「多様な働き方」というのが増えていくことは基本的には大賛成で、そういうことは進めていかなければいけないと思うのですけれども、非正規雇用が増えてきた過程において「多様な働き方」というのがずっと言

われてきた。経済界がそういうことを求めて、私、50歳を過ぎていますがけれども、私が20代の時は、派遣というのは自由な働き方で、時給で見たらすごく高いので、結構いい働き方だよねということが言われて、若い人たち、特に女性たちがそちらにこぞって流れていくという過程が派遣労働解禁の過程でありました。

ただ、結局ふたを開けてみると、何歳になっても賃金が変わらないであるとか、専門性がなかなか高まらないとか、10年くらいたってから、いろいろな派遣のデメリット、非正規雇用の問題があぶり出されてきた。ですから、「多様な働き方」という言葉自体はともいいのですけれども、それを若い方たちが選んでいくときに、必要なことは知って、正しく選べるようにすることが必要だろうと思います。例えば地域限定社員になるというのは転勤がなくていいけれども、生涯賃金で言うとこれぐらい変わってきますよとか、デメリットもきちんと知った上で選べるような情報の出し方を企業の側に義務づけるというか、指導するというか、そういうことは必要になってくるのかなと思います。

というのは、今、私、Z世代の方たちといろいろな意識調査みたいなことをやったり、議論したりするのですけれども、どのような政治信条あるいはライフスタイルを持っている方でも賃金に対する関心はとても高いのです。やはり賃金というものが彼らのプライオリティーというか。働き方の選択において、自己実現とかそういうことも重要なのですけれども、賃金がどうなっているのかということをしごく知りたい、だけれども知れない。この情報の非対称性みたいなものがあるなと思っています。そこのところに対して何らかの手が打てないか。先ほど個人の生き方に行政がどれだけ寄り添うべきかみたいなお話がございました。行政は、特定の生き方に誘導する必要はございませんけれども、選択を助けるための情報提供のルールを作ったりすることはできると思いますので、そこら辺を御認識いただきたいというのが厚生労働省へのお願いでございます。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

厚労省さん、コメント等ございましたらお願いします。

○厚生労働省（青木補佐） コメントをいただき、ありがとうございます。

先ほどのコメントも相まって補足いたしますと、若年者向けの教育なり啓発みたいなものが大事と考えていて、あとは、おっしゃるように、出し方なりメッセージ性をどう作り込むかということかと思っております。

それで、御指摘いただいたような選択に資する情報というものをどう出していくか。今やっている労働法教育も、まさに雇用形態の部分については、今後は同じような視点から選べるようにということで、ルールなどの情報を出していつているわけですがけれども、そこから先の周辺部分の御指摘いただいたような情報についてどう出していけるかというのはちょっと考えてみたいと思います。

企業への開示みたいなのところになると、いろいろ議論があろうかと思いますが、まず、厚労省で何ができるかということについて少し知恵を絞ってみたいと思います。どうもあ

りがとうございます。

○大槻座長 井上専門委員、いかがでしょうか。よろしいですか。

○井上専門委員 ありがとうございます。教育のところ、法律というか、制度がどうなっているのかみたいなことを教えていくというのが大事なのですが、昨日、大学生に言われたのですが、一体全体、大人になったら税金をどれだけ払うのかとか、そういう基本的なことが学校では教えてもらえないと。三権分立とか、公民の授業とかでいろいろ難しいことを教わるのだけれども、僕らが一国民として生きていくときに、どういう義務があって、どういうお金がかかって、年金制度はどうなっているのかとか、そういうことは今まで全然教えてもらったことがないのですよねと言うんですね。若い方が生きていくにおいて必要な情報というのは、政治とか公民とか教育の制度がいろいろあるけれども、実感として知りたいことが、そこでほとんど教えられていない。制度は教えているのだけれども、実態は分からないみたいな、そういう非対称があるなというの、今、若い子たちと話していて感じるころなので、そこも何とかしたいなと思います。

コメントです。

○大槻座長 ありがとうございます。

ほかの方々、どなたか追加の御質問、御指摘、コメント等ございましたら、お願いします。

よろしいですか。

それでは、議論のほうも出尽くしたようですので、ここで議論終了とさせていただきますと思います。

本日も活発な御議論をありがとうございました。働きかた研究所の平田様、厚生労働省の皆様にも、御説明と質疑に御対応いただきまして本当にありがとうございました。本日御議論いただきました限定正社員を含む「多様な正社員」の活躍、促進につきましては、限定正社員、つまり、職務とか勤務地を限定しつつも、期間の定めがなく安定して働くことができる労働者が増加することによって、人手不足の対応とか個々の労働者の能力発揮が図られるのと同時に、従来の無期限の、無限定の正社員が中心となるメンバーシップ型からジョブ型への移行が自然に促されて、円滑な労働移動にも資する、そういったことにもつながり得る大事な取組であると考えております。

厚生労働省の皆様におかれましては、本日の議論を踏まえて「多様な正社員」の活躍をより一層進めるための方策について検討を深めていただくとともに、必要に応じまして省庁間の連携等も念頭に置いていただくなどして、必要な措置を積極的に、しかも早期に実施していただくようお願いしたいと思います。

以上をもちまして本日の議事は全て終了いたしましたので、会議を終了したいと思います。

今後の日程につきましては事務局より追って御連絡します。

本日は、お忙しい中での御出席ありがとうございます。委員、専門委員の皆様、もし

よろしければ少し残っていただければと思います。御説明の方々はここで御退席をお願いします。ありがとうございました。

以上