

秋の年次公開検証「秋のレビュー」（1日目）

正社員雇用の推進

平成27年11月11日（水）

内閣官房 行政改革推進本部事務局

○出席者

司 会：田島行政改革推進本部事務局次長

河野行政改革担当大臣

評価者：梶川融評価者（とりまとめ）、太田康広評価者、河村小百合評価者、

横田響子評価者

参考人：海老原嗣生参考人、大久保幸夫参考人

府省等：厚生労働省、財務省主計局

○田島次長 それでは、時間となりましたので、本日4つ目のコマでございます「正社員雇用の推進」につきまして、セッションを行いたいと思います。

4時20分までの1時間を予定してございます。

本日、評価者4名の先生方でございますが、参考人といたしましてお二人お招きしております。御紹介いたします。

海老原嗣生ニッチモ代表取締役でございます。

もうお一方、大久保幸夫リクルートワークス研究所所長でございます。

どうぞよろしくお願いいたします。

出席省庁は、厚生労働省、財務省でございます。

それでは、まず、事務局のほうから論点等について説明をさせます。

○事務局 それでは、簡単に説明させていただきます。

私共が「正社員雇用の推進」ということで厚労省のキャリアアップ事業を取り上げましたのは、正社員化は非常に重要な課題ではあるのですが、執行が低調であるというところに着目したわけでございます。

背景も含めまして、資料に基づいて御説明させていただきます。

1 ページでございますが「①性別・年齢別非正規雇用労働者」の状況でございます。

非正規労働者1,962万人のうち、女性が約7割を占めているという状況でございます。女性の中の年代別を見ますと、中年ぐらいが多いということで、35～44歳が4分の1ぐらい、45～54歳も4分の1ぐらいというような状況が見てとれるかと思えます。

右側の丸のほうにいきまして、では、男性のほうはどうかといいますと、55～64歳が4分の1ぐらい、65歳以上が20%ぐらいということで、男性の場合には中高年、年齢の高い方が多いという状況が見ていただけだと思います。

2 ページの「②年間賃金収入別 非正規雇用労働者（平成26年度）」は、非正規雇用労働者の収入の状況を正規雇用の方と比べた統計でございますが、やはりこの赤で囲んだ部分、100万円未満、100～199万円、200～299万円という比較的低いところに多いということが見ていただけだと思います。

3 ページ目の「③【産業別】非正規雇用労働者（平成26年度）」は、どういう業種で非

正規雇用労働者が多いかというものでございます。赤字で書いておりますが、やはりサービス業で多いということが見ていただけたらと思います。

4 ページ目の「④【就業理由別】非正規雇用労働者（平成26年度）」ですが、非正規の方々の就業理由ということでありまして、女性のほうを見ていただきますと、黄色く塗った部分であります。「自分の都合のよい時間帯に働きたいから」とか「家計の補助・学費等を得たいから」とか、あるいは「家事・育児・介護等と両立しやすいから」といったところが多くみられるところがございます。

正規になれないから（「正規の職員・従業員の仕事がないから」というのは、男性では一番多い項目でありまして、女性でも4番目に多い理由ということになっております。

従って、こういった不本意に非正規になっている方々が正規に移っていただくにはどのようにしたらいいかということに加えまして「自分の都合のよい時間帯に働きたいから」という方々も、将来的なことを考えますと、家庭を持ったり、あるいは自立した生活を営んでいくために非正規のままでもいいか。将来的に「正規の職員・従業員の仕事がないから」というほうに移ってくる可能性があるということは指摘しておきたいと思っております。

5 ページの「⑤【従業者規模別】非正規雇用労働者（平成26年度）」であります。今、厚労省が実施するキャリアアップ助成事業が今回のテーマ事業でありますけれども、正規雇用転換者は7,698人で、うち中小企業分が89%を占めているということでありまして。

他方、全体で見ますと、下の表のところでありまして、非正規から正規になった者というのは、平成26年度は88万人というところがございます。このキャリアアップ助成事業が本当に正規雇用への転換の後押しになっているのか。7,698人対88万人というところをどう見るかということも一つの視点かと思っております。

6 ページ目の「⑦非正規雇用労働者の現況の考察」は、今申し上げたようなことをまとめさせていただいております。

7 ページ目に行きまして「⑧政府の取組方針」でございますが、日本再興戦略におきましては、この助成金の拡充等を含めまして正社員化を支援していくということで、年度内に「正社員転換・雇用管理改善プロジェクト（仮称）」を策定するということになっております。

厚労省としては「正社員転換・待遇改善実現本部」を本年9月に設置いたしまして、来年1月にそのためのプランを策定するということになっております。

最後に、8 ページ「⑨キャリアアップ助成金による支援」は、この事業の簡単な事業概要でありますけれども、正規雇用への転換と処遇改善、人材育成等を助成するということでありまして、1つは、正社員に転換した場合、あるいは直接雇用した場合に、1人当たり10～60万円の助成。賃金テーブルを増額したり、あるいは企業福祉を充実した場合に処遇改善でまた助成金を支払うとか、あるいは非正規の方々に職業訓練のようなものを実施した場合に助成金を支払うとか、そういった事業内容でございます。

以上でございます。

○田島次長 それでは、大臣、お願いします。

○河野行革担当大臣 正社員転換というのは、安倍政権でも重要視しているわけですが、この事業の予算の執行率がどうなのかということと、今も話がありましたけれども、正社員になった人の中で、このキャリアアップの助成金の対象になっていた人があまりに少ないので、これが本当に必要な事業なのか、もっとほかにいいやり方があるのかどうか。

このレビューシートを見ると、活動実績と当初見込みなどいろいろな数字が出ていますけれども、本当にこのレビューシートはこれでいいのかなというところもありますので、まず、目的の正社員化というところは、それこそ政権も目指しているところではございますが、この事業が果たして効果的・効率的なものなのかどうかというところを御議論いただきたいと思います。

○田島次長 それでは、厚生労働省より3分程度で御説明をお願いいたします。

○厚生労働省 厚生労働省でございます。

レビューシートと、私共から配付させていただいております「正社員雇用の推進」という資料を合わせて使って説明申し上げたいと思います。

まず、この補足資料のほうの1ページをごらんいただければと思います。

「非正規雇用労働者の動向などについて」ということで、先ほど事務局からも説明がございましたが、平成26年度、1,962万人、正規との比率でいきますと37.4%の方が非正規雇用であるということです。

内訳でございますが、パートの方が半数近くということで、アルバイトの方が2割、契約の方が15%程度といったような状況になっておる次第でございます。

右側に「課題」ということで整理をさせていただきました。図のほうも描いておりますが、雇用が不安定であること、賃金が低いということ、能力開発の機会が乏しいということ、社会保険などを含めましてセーフティネットが不十分であるといったような課題があると認識しているところでございます。

正社員雇用の推進につきましては、労働力人口の減少が見込まれる中で、非正規雇用の労働者の方々の希望、意欲、能力に応じて正社員転換、待遇改善を進めていくということによりまして、雇用の質が高まり、生産性の向上が期待できるということから、日本経済の成長に資するものということで、私共としても積極的に対応していきたいと思っている次第でございます。

補足資料の2ページと、レビューシートの事業概要のところを若干書いてあることを合わせて、キャリアアップ事業につきまして御説明申し上げたいと思います。

これにつきましては、有期契約労働者等のキャリアアップ計画を事業主の方に策定して

いただきまして、計画的に正社員雇用等の転換、人材育成、処遇改善などの措置を講じていただくというところでございます。

実際に措置を講じた事業主に対して助成金を支給するということによりまして、合わせてアドバイザーによります事業主の支援などを行いまして対応しているところでございます。

助成金の支給状況は後ほど申し上げたいと思いますが、平成28年度の概算要求におきまして、補足資料2ページであります。現在、メニューが幾つか複雑に分かれているということもございましたので、来年度の要求におきましては【正社員化コース】【人材育成コース】【処遇改善コース】ということで3コースに整理をした上で予算を要求させていただいている次第でございます。

補足資料3ページ「キャリアアップ助成金の実績の推移について」でございます。

助成金の支給実績は、レビューシートのほうでは平成26年度までということで、執行率が57%ということになっております。

これは計画をつくって、実際に各事業主のところでいわゆる正社員化のメニューを講じていただく。その上で、6カ月なり正社員として雇っていただいた後で助成金の申請をしていただくということで、計画をつくり、実際に措置を講じていただいてからそれなりの時間的なタイムラグがあるということもございまして、今年度に入りましてからは、グラフの右側でございますが、4月以降、特に6月、7月ではかなりの実績が出ているということもございまして、今年度予算に対しましては3分の1程度を既に執行してきているといったような状況でございます。

成果目標の関係につきましては、レビューシートの真ん中ぐらいにございますが、平成25年度、事業を始めました当初につきましては、計画をしっかりと作っていただくということで計画の認定数について目標とさせていただきます。

26年度以降については、実際に計画に基づいて措置を講じた事業所がどのぐらいの割合で発生してくるかということで、70%という目標を助成金全体として設定するという形をとらせていただいた次第でございます。

最後に、正社員関係の事業について、補足資料の4ページ「正社員転換・待遇改善実現本部の今後の予定」で御説明申し上げたいと思います。

先ほど事務局からも御説明いただきました「日本再興戦略 改訂2015」を踏まえまして、9月に厚生労働大臣を本部長といたします「正社員転換・待遇改善実現本部」を設置いたしましたところでございます。

緊急対策を実施するというので、10月から各都道府県労働局、ハローワークにおきまして対応しているところでございますが、合わせて、来年1月に5カ年計画でございます「正社員転換・待遇改善実現プラン」を策定いたしまして、総合的な対応をこれからしていきたいと考えている次第でございます。

以上でございます。

○田島次長 それでは、これから議論を始めたいと思いますが、まず冒頭に、きょうお招きいたしました参考人お二人から、5分ずつ程度お話をいただければと思います。

まず、海老原取締役、お願いいたします。

○海老原参考人 こんにちは。よろしいですか、皆さん。

私は今、ぱっとだけ言っておきたいのですけれども、厚労省のやっていることは、非常に私は頑張っていると思っているのです。非常に頑張っているし、業績も成果も出していると思っているのです。最初のポイントが少し間違っているのではないかな。だから、幾らやっても、これぐらいの成果しか出ないのではないかなというところなのです。

というので、私の資料を1枚めくってほしいのです。

そもそも日本の正社員というのは特殊なものだということに、皆さん、気付いていらっしゃいますか。その正社員、世界でも特殊なものの中に何とか入れようとしているのが難しいことなのではないか。どちらかといえば、日本の非正規のほうが世界標準の働き方で、ただ、非正規には3つほど問題がある。

1つ目は、ここで言っているとおり、雇用期間が限られているので非常に不安定。

2つ目は、給与が著しく低い。これも正しい話ですよ。

3つ目は、働き過ぎ。パートタイマーの人は働いていませんけれども、非正規でも常勤雇用、常用雇用となると年間1,900時間を超える労働時間なので、働き過ぎ。

この3点以外は世界とほぼ変わらない。正社員というのはこれが正社員化したもので、ジョブ型ワーカーというのはこれのことを言うわけなのです。

この話はどうなっていくか。もう少し話しますけれども、労働契約法が改正されたから、5年以上働けば皆さん無期化するから、そうすると、欧米のジョブワーカーと変わらないものになるのですよね。変わらないものになったときに何が残るか。働き過ぎと、給与が低いということだけが残るのですよね。

こう考えて整理するとわかりやすい。そのプロットに沿って、私の1枚目の「欧州の給与体系（フランス）」を見ていきたいのです。

結構な人たちが欧州を理想化しますけれども、欧州の給与体系というのはどうなっているか。給与が上がっていく。口で私がところどころ言いますが、この給与はユーロ建てなので、130倍してください。

この青い線が「カードル」と言われているいわゆるエリート層です。グランゼコールなんかを出ている人たちです。この人たちというのは、大体600万円ぐらいで始まって、その後1,000万円に乗って、1,100万円、1,200万円と上がっていく。こういう線が1本あります。これは日本の正社員に非常に似ています。

次に、中間職務です。これは大学卒のうちの半分ぐらいの人たちがここに行ける。あとはそれではなくて、下に行く人たちが結構いるという話なのですけれども、この中間職務

の人たちは、400万円が入って、終わっても500万円ぐらいまでしか上がらない。400～500万円までしか上がらない。こういう人たちが大卒の平均的なところですよ。

その下にいるのが、短大卒、専門卒、大卒の一部の人たちです。この人たちというのは、見ると、大体30歳のときに300～350万円ぐらい、50歳になっても350～400万円ぐらいと50万円しか増えないのです。こうやって同じ仕事をやっていて、同一職でも同一労働、同一賃金だから、給与が増えないという層がこのようにいる。ここが全体の65%になっている。こういう構造になっているのが、理想的に挙げられる欧州の構造だということを見ていただきたいのです。

次のページを見ていただきたいのですが、この図、データを出すと、そうではなくて、日本と同じように加齢によってどんどん中間職務、カードル層が増えてくるのだろうというような夢を描きがちです。それは、みんな出世するという日本型の雇用の頭があるからですね。

そうではなくて、欧州の現状というので、これは年代別の職域群ごとの労働者数で出しています。この資料で見ると、もう30歳以降ほとんど変わらないのです。グランゼコールを出て偉くなっている人たちは、ずっと同じ率。中間職務の人たちも同じ率。真ん中、給与で下のほうの3つの人たちの率も全く変わらないのです。こういう社会である。これが男性のフルタイムです。これは女性とかパートタイマーを混ぜたのではなくて、男性のフルタイムでこういうデータになっています。

次のページをめくってほしいのですが、つまり、こういう形だということが現状です。無資格の人というのは、欧州の場合だと、どんなに働いても330万円ぐらい。ただ、ローも280万円ぐらいもらっているから、結構な金をもらっている。この人たちが資格を取ると350万円前後、アッパー400万円まで上がるという話なのです。ここのところを見ていただきたいのです。

私たちは、教育をすると正社員になって、正社員のように職域獲得できて、そんな教育をできるかという、そんなことを欧州でもしているわけではなくて、たかだか50万円上がるだけ。これが向こう側の教育というものです。

人材底上げなんていう戦略をフランスが出していますけれども、その結果、やっていることというのは、資格を取って50万円アップする。これが現実的な世界である。正社員化して、グランゼコールを出た人たちみたいに給与ががんがん上がっていく方向になんか、うまくは動いていない。

次の話なのですが、これはフランスの労働者を職務別に見ていますが、カードルと言われている人たちは、1,922時間と日本とほぼ変わらない労働時間になっている。フルタイムのその他の人たち、全雇用者というのはパートも入りますが、そうすると、いきなり400時間、500時間減りますけれども、でも、エリートで出世していく高い金をもらおうという人たちは死ぬほど働いているというのは、どこの世界も同じです。

要するに、日本は、正社員である限り、このグランゼコールと同じように給与も上がる

し、死ぬほど働くという仕組みになってしまっているというところが日本の問題だという話だと思うのです。

2～3ページ飛ばします。

7ページを見ていただくと、今の話がわかると思うのです。給料が上がるけれども、長時間労働が基本という線が一つある。給与が上がらないけれども、ワーク・ライフ・バランス充実という線がある。この人たちは年収300万円台です。中間的勤務という人たちが約2割いますが、これはどっちつかずになっているという状況です。こう分けると、わかりやすい。

全員正社員にするということは、グランゼコールに行く、こちら側の話、一番上のほうの線に行く話かというのと、これは無理筋なのですよね。どちらかというのと、この下の層、一番下のこの3本の給与が安過ぎること。それから、資格労働者、無資格から資格に上がると50万円アップしますが、50万円アップできるぐらいのキャリアアップのための施策がないか。世界的に見れば、これぐらいの話なのだろうと思うのです。

ちなみに、次のページを見ていただきたいのですが、日本の大卒正社員というのはどうなっているか。これは給与の年功変化ですけれども、どの規模の企業に勤めようが、大学を出ている限り、最終的にみんなカードルと同じだけの年収層、年収群になってしまうというのが1個目のデータです。

次の9ページを見てほしいのですけれども、高卒の正社員ではどうかというのと、いいところから始まる人もいますが、多くの人たちが無資格層から始まった結果、どうなっているかというのと、全員中間的職務までは行って、中規模以上の企業だとカードル職群と同じだけの給与になってしまう。これが日本型の働き方というものです。

10ページの「日本の給料×欧州との比較③非正規フルタイム」 というものを見てほしいのです。非正規なのに常用雇用でフルタイムですごく働いている人です。年間2,000時間近く働いている人たちです。この人たちを見てみると、どんなに頑張っても無資格者、つまり、欧州と比べて50～100万円安い層までしか到達していない。つまり、この50～100万円というのは埋めなければいけない層であるという話です。

次の11ページを見てほしいのです。「日本の給料×欧州との比較④非正規パート（※フルタイム勤務換算）」になります。

やはり同一賃金、同一給というところで問題になるのが、正社員との比較という話になっていますが、もう少し子細に見ると、非非格差、非正規と非正規の間の格差というものが結構大きいと、ここも見ておきたいことです。

パートの労働者になると、熟練ですごく腕の立つ人たちでも給与はこのままです。年収がほとんど変わらないから。つまり、無資格者にも到達しない。先ほどの常勤非正規と比べても50～100万円の差が出るという状況になっている。

12ページ目を見てほしいのです。日本の雇用の問題というのは、お金を払うべき点というのはここなのではないかという3つです。

①は、正社員で勤続すれば、多くが「カードル」並み給与となるという問題点が1個目にある。

②は、熟練非正規の年収が欧州と比べて50～100万円低い。

③は、パートと常勤の年収差が50～100万円ある。

この3つ以外、欧州と変わっていることはそんなにない。日本は誰でもグランゼコールを出てカードルと同じという給与体系、働き方です。だから、ワーク・ライフ・バランスもない。この部分をよく考えてみる。つまり、日本型正社員というものを考えてみなければいけない時期に来ているという話だと思うのです。

13ページ「非正規労働に関する3つの政策基軸」です。

ここにありますが、そもそも日本型の①正社員雇用こそが世界の異端なので、ここに全員を寄せるのは無理。この導線は、ミスマッチ解消や正社員化タイムラグ、なれる人がなれていないという問題にここは終始するべき。なれる人がなれていないという状態で、それは本人がなりたいというのとは違うと思うのです。本人がなりたい、かつ、なってもいい、ならせてほしいという人たちがなれていないことが問題なのだと思うのです。

②は、欧州の資格労働者並みの待遇改善。これは常勤の非正規の話。

③は、パート格差。

この3つの点に集約したらどうかという話なのです。

ちょっと時間が押していますけれども、許してください。

私なりに言っているのは、厚労省の施策は非常にいいのですけれども、まず、このミスマッチ解消、なれるのになれていない人たちがいます。特に新卒系の人たちです。企業も若くて採ってもいいと言っているのに、なかなかなれていない人たち、このミスマッチ解消策に対してはもう少し頑張っただけでないか。

今の試行雇用は非常にいいのですけれども、試行雇用は1社しか経験できないのです。これを3社、5社と経験できたら、その中でいい会社を選べるわけなのです。

実際にこれを埼玉県が県の予算として試行していますけれども、いい数字を出しています。6割ぐらいは正社員になっているのではなかったですか。ということ考えると、これは1社ではなくて、短期間でいいから3社とか5社とか試行雇用できる形に変わったらどうか。これが1個目です。

2個目の話は「基軸②非正規労働者の給与UP+時間短縮」です。ワーク・ライフ・バランスと待遇アップという話です。

この話は労政審とかを無視して夢物語を言っていますけれども、非正規に限り、非正規かつ中小企業とか、企業の人数限り残業代割増50%にしたらどうか。残業代割増50%なんて、そんなものは法律で簡単に決められないから、50%にした会社には助成金を出すよという助成金の使い方です。

中小企業で助成金で50%にする会社が出てくると、今のような労働市場が逼迫した状況だと、人の取り合いになったとき中小に持っていかれるというので、中堅とか大企業も50%

にせざるを得ないというような一時的な状況ができる可能性がある。つまり、そうやってそこに風穴をあけるといふ話はどうかという話です。

長くなって済みませんでした。

○田島次長 ありがとうございます。

それでは、大久保所長、よろしく願いいたします。

○大久保参考人 私のほうは、今回の正社員化という観点に関して、まず一番最初に、このキャリアアップ助成金の目標設定に関してが1点目なのですが、やはりアウトカム目標の作り方は非常に大事だと思っていまして、全体として不本意非正規の人たちを正社員化するという方を方針として決めたわけですから、大目標をどうアウトカム目標に繋げておろしていくのかということが非常に重要で、この関係性が今わかりにくくなっているところが非常に大きなポイントです。

正社員化すると同時に、この政策の本来の目玉は、やはり待遇改善にあるのではないかと思っていまして、実は非正規から正社員に転職をすると、これは我々のほうで分析してとったデータなのですが、平均して50%年収が上がるのです。かなり上がりますよね。初年度で50%、2年目になると定着して62%ぐらい上がっているという分析データがございます。

つまり、待遇改善効果の最も大きなインパクトが正社員化なのだということで、全体としてこれは待遇改善施策なのだと思うのです。

やはり非正規の人たちの所得は低い。本来、頑張っている仕事に比べて低いということが本質的な問題なので、それをどうやって変えていくのかということに軸をしっかりと置いて、アウトカム目標の持ち方についても考えていただきたいと思っています。これが1点目。

2つ目は、この手の助成金というのは、どうしても結果支給になりやすいのですよね。もともと正社員にしようと思っていた会社が、たまたま助成金があると知って「そうなのだ、じゃあもらっておこうか」ということになると、やはり効率がどうしても落ちますよね。ですから、この制度によって、どのぐらい新しい正社員雇用の機会をつくれたのかということをやはり検証しなければいけない。

雇用調整助成金をやったときも、あの雇用調整助成金がなければ本来は解雇に至っていたのだけれども、これがあつたから解雇せずに済んだのだというパーセンテージをちゃんと検証して、その政策効果を出していたと思うのですが、同じように、これについても、これだけ大きな助成金制度を使っていくのであれば、その検証をしっかりとやっていただきたいと思います。

そのためには、この助成金制度を活用している新規企業がどんどん増えていかなければいけないのです。これは構造的にもしあまりよろしくない構造になっているとしたら、同

じ会社がどんどんもらう助成金を拡大していく。固定したところばかりが助成金を使っている。この状態は、実は助成金が効果的に使われている状態ではないと私は思うのです。どんどん新しいユーザーが増えていく状態をつくっていただきたいと思うのです。

そのためには、この制度はもっとわかりやすくなければいけないと思っただけで、もともと幾つかあったものを「キャリアアップ助成金」という枠組みに入れることによって、1段階はわかりやすくなったのですが、これでもまだ読んでも、ほとんどの会社が理解できないところが多いのです。

厚労省の施策は、実は類似的な施策が違う名前でやられているものがいっぱいあって、試用雇用についても、いろいろな種類の試用雇用があって、全部違う名前をつけているのです。これは理解しろということが無理な話なので、本当にユーザーに広く使ってもらうためには、この名前のつけ方から工夫が必要だということをしごく強く私は思っています。これが2つ目です。

3つ目は、これは非正規の個人にアプローチする場合なんかは特にそうなのですが、例えば、求職者支援訓練みたいなものが非正規の人たち向けにありますけれども、その申し込みルートで一番大きいのはハローワーク経由なのです。

でも、非正規の人たちの制度をハローワーク経由で案内するということが自体に無理がもともとあって、非正規の人たちというのは、普通はハローワークに行く理由がありませんから、それ以外のアウトリーチをどれだけ作れるかということが非常に大事なのだと思います。

特に今はさまざまなNPOがありますので、そういうところを通じて誘引して、その制度を知って使おうと思うという、この道筋から来るルートのウェイトが相当大きくなると、やはりアウトリーチが効いている状態とは言えないのではないかと。そこについては工夫をしていただきたいと思っています。

4番目なのですが、非正規の人たちは、ふだん働いているので基本的に忙しいです。その人たちがこういうものを見つけて、申込手続をして云々という時間は、実はそれほど余裕がないので、手続関係を本当に全てネット上で、IT上で片づけてほしい。

ITをもっと活用してほしいというか、もっと言うと、この人たちが基本的に使っているデバイスはスマホです。でも、スマホにほとんど対応されていないということがやはり現状であって、デバイスと対象のミスマッチが起こっているのではないかと。

ここについては随分対応が遅れていまして、もともと教育・訓練に関しても、eラーニングを使った教育・訓練というのは、今、ほとんど行われていない。もともと厚労省の職業能力開発でやっていることですね。これは推進すべきだと私はずっと言い続けてきているのですが、やはりITを使ってうまくそこをやりとりしていくということについての取り組みが労働行政全体に遅れているということについては、この若年問題の中では特に重要になってくると思います。

非正規から実際に正社員になれる職域というのはどういう職域なのだろうかという、

私も調査・分析をやってみましたら、意外かもしれませんが、実は40%以上は事務職なのです。事務職で正規化している数が圧倒的に実は多いのです。

サービス業のほうは、実は割とアルバイト・パートと正社員との切り分け、断層があって、そこでなっている人よりも事務職のほうに圧倒的に多い。

であれば、事務職の人向けみたいな、そういう大きなマーケット向けの支援パッケージをつくるというのも一つの方法で、そこでちゃんと事務的なスキルのアップを図れば、正社員になれる可能性が広がっていくのですよね。そういうことは別途考えてもいいのではないかと思っています。

次ですが、正社員化を支援するノウハウというのはいくらあるのです。私が絡んでやっていると、うちの会社でやっているものだと、実際に「ホンキの就職」というCSRのプログラムをやっています、これは、ずっと仕事が見つからない人たち向けにやる1日と4日間の2つのプログラムなのです。これは就職できるノウハウを割と結集させたもので、そのプログラムを受けると、実際、3カ月以内に60数%の人が就職できる。わずか1日とか4日間のプログラムでそれが実現してしまうわけです。

このノウハウを使ってもらおうということで、今、サポートステーションなどには連携して導入を図っているのですが、実はそういうことを支援する技術というのはいくらもノウハウの塊でして、何となく競争入札で割り当てするだけになってしまいやすいのですけれども、そのノウハウの研究はちゃんと別途やっていただきたい。これをやると効果が相当上がるのではないかと私は思っています。これはコンテンツの工夫というところです。

最後ですけれども、やはり非正規から正規になりたいと真剣に思うタイミングというのがあるのです。特にフリーターなんかでいけば、先ほどもお話がありましたけれども、結婚を意識したときというのは、正社員になりたいというニーズがすごく強く出てくるのです。

普段は、実は非正規で働いている人は、それなりに自分でその働き方を気に入っている人も多いため、正社員になりなさいよと言われても、若干大きなお世話なところがあるわけです。本当に自分の気持ちでそれになりたいと思ったときに、そのタイミングで支援の手が差し伸べられる。

あるいはパートタイマーをやっている育児と両立している女性なんかでいくと、末子年齢が5歳を超えたら正社員になりたいというニーズががんと膨らんでくるのです。そのころにもう少し労働時間も延ばして、所得も増やしたいというニーズが出てくる時に、ぴたっとそこではまるタイミングで支援をする。

やはりタイミングがすごく大事だし、そういうタイミングに合うようなアウトリーチの仕方をしていくというのも重要なポイントなのかなということで、そうすることによって本当にニーズがある人に届くという施策になるので、以上、ざっと7点ぐらいのポイントを申し上げたのですけれども、工夫をしていただきたいと思います。

以上です。

○田島次長 ありがとうございます。

またお二人には議論に加わっていただければと思いますが、それでは、30分弱、25分ぐらい御議論いただければと思います。

どうぞ。

○太田評価者 これは、フルタイムとパートタイムという次元と、期限の定めがあるかどうか、有期か無期かという話をごっちゃになっているような感じがします。

まず初めに、フルタイムでない人々の所得が低い。時間数が少ないということもあるでしょうし、時間給当たりで見ても、たくさんの時間働く人に比べれば、企業が教育投資をしないでしょうから、当然、生産性が下がるということで少ない。そこをどう底上げするかという話と、期限の定めのある人を無期の社員にすると。

まず、正社員化するというのが本当にいいのかどうかというのが一番最初のスタートの問題で、というのは、日本全体で払っている人件費というのが一定だとすると、正社員にどんどんなっていくと正社員の特権が落ちていくはずなので、結局、今、既存の正社員になっている人たちから富を非正規の人に移すという話になるわけですね。

そうしないと、マクロで見た場合、日本企業がたくさん人件費を払うと競争力がなくなっていくから、当然、仕事そのものが途上国に流れて行くということになるかと思っています。

まず、この正社員化を図るとというのが、目的の立て方として正しいのかというのが一番初めに気になる点です。この点はいかがお考えでしょうか。

○厚生労働省 全ての人を正社員化というのは、確かに今の経済の状況からして難しい面があるのだらうと思います。ただ、先ほどのいろいろなデータの中でも、希望しても正社員になれなかったという方もいらっしゃいますし、希望と能力などいろいろな状況を勘案して、きちんと正社員になったほうがいい人については、やはり正社員化できるように厚労省としての施策で対応していくという部分が必要なのではないかというところがございます。

○太田評価者 それは、なぜ正社員にしないかという、恐らく正社員にすると正社員は辞めてもらいにくいからですね。つまり、流動性ある転職市場があって、どんどん辞めていってもらうことが可能であれば、生産性が見込みが高い人であれば、企業としては正社員でどんどん採用するのではないですか。

能力が実際にあって、本人も希望していて、正規化したいという人を正社員として採用しないのはなぜかということを見ると、一旦抱えたと、いざ景気が悪くなったときに解雇できないからではないですか。

とすると、正社員を増やすということにダイレクトに効くのは、解雇規制を緩和して解雇しやすい状況を作るというのが、正社員を増やすには多分一番効くポイントなのではないかと思うのですが。

○田島次長 どうぞ、指名しませんので、何かあれば。

○厚生労働省 解雇規制についてはちょっと担当外でございまして、そこについては、なかなかコメントしがたいものがございます。

○太田評価者 一般論で、マクロの話が出ていないので、マクロの話をしますと、日本企業というのは平均的に、主要国、OECD諸国で収益性が一番低く、かつ、リスクが一番低い。つまり、収益の平均も低いけれども、分散も小さい。かつ、キャッシュを一番持っている。

なぜ日本企業がこんなに保守的かということ、株主等の投資家の観点ではなくて、労働者の富を、そこで働いている企業の従業員の仕事をつくるということを一番重視するからだとは普通は考えるわけですが、これは1人の雇用者がその企業ですっと働き続けるからですよ。

その企業から別の企業に移ったときに、その人の生産性から比べると、報酬としてかなりディスカウントした値段がついてしまう。だから、今いるところにしがみつきたいという傾向はすごくあるだろうと思います。

だから、流動性ある転職市場といいますか、今いる企業からほかの会社へ移ったときに、その人の生産性に大体等しいような報酬がつくような流動性ある転職市場があれば、あるいは、ある会社で都合が悪くなれば、実力に応じて別の会社できちんとした給料をもらえるという状況であれば、必ずしもある会社ですっと正社員としてしがみつきたいというわけではないわけですよ。

とすると、転職市場が全然発達していないので、みんなとにかくしがみつきたいために正社員になりたい。正社員の人は、非正規の人と比べるとある種の既得権益があって、その人たちがもらっている分、非正規の人たちの待遇が悪くなっているという状況になっているとすると、その状況を変えるために一番肝で効くのは、解雇しやすくすることではないですか。流動性ある転職市場をつくる。それが一番効くと思うのが普通というか、自然な考え方だと思うのですが、いかがでしょうか。

○海老原参考人 太田さん、逆に聞きたいのですが、解雇規制の解除というのは、規制の何を緩和したらいいのですか。

○太田評価者 詳しくはないのですが、ここはお伺いしたいのですが、判例で4件ぐらい厳格なものがあつたように記憶しております。

○海老原参考人 はい。そこなのですよ。そこも根本的に考えると、別に法律では何も決まっています。日本は全くないです。そうではなくて、それは総合職という制度をとっている限りの話ではないですか。ほかに配置転換の可能性があり、長く雇うことが基本で、みんなそうやっている限りという話ではないですか。だから、総合職という制度が1つ目の問題になっているということではないですか。

例えば、これから契約社員の方が5年で無期転換した。これを正社員と呼ぶかどうかは知らないけれども、無期社員になりますよね。例えば、この人たちを整理解雇できるか、できないかといったときに、まだ判例ができていないですけれども、かなり整理解雇確率は高いです。だって、その仕事でしか雇っていないのですから。

つまり、総合職みたいにぐるぐる回せるような仕組みで雇っているか、無期だろうが有期だろうが、一つの仕事で契約で雇っているか、この差だと思うのです。一つの仕事だったら給与は上がらない。昇給もしない。それが欧米型の労働の仕方です。給与もあまり上がらないから、くるくる転職市場もできる。40歳だって300万円なら転職市場ができる。こういう形になっていると思うのですよね。

今やらなければいけない話というのは、そこはちょっと感じるのですよね。今のはいかがですか。

○太田評価者 それは総合職廃止が有効であるということですか。

○海老原参考人 総合職の人数が多過ぎる。総合職に対しての既得権もあり過ぎる。ここが一つの問題で、みんなそれがいいから、そちら側に寄せろというので、そちら側に行く方法はないかというので政策ができる。こここのところにかけて違いがあるのではないかという話なのです。

○太田評価者 それは私は非常に納得するとか、親近感を持つ御意見なのですけれども、ただ、そのやり方として、では、総合職というもの、あるいは正社員というもの自体を無くしていくという方向で考えるとすると、どうしたらいいのでしょうか。法律で規定されているわけでもなくて、慣習として成立しているものを政策的にどう壊すか。

○海老原参考人 だから、全くこれは法律としては、何も総合職で雇わなければいけないなんていう法律はないわけなのです。とすると、そこに政策誘導するのだったら、例えば、ある程度以上の給与というものに関してはエグゼンプションというものをつけて、そのかわり早く帰っていいのだよという政策誘導をするしかないではないですか。少しずつそういう積み重ねをやっていくしかないのではないですか。

○横田評価者 私もよろしいですか。

恐らく雇用市場のリデザインというのは必要なのではないかなと思いますし、海老原先生のおっしゃっていた、フランス式イコール欧州式なのかわかりませんが、フランス式をもし置いたとして、日本もそれに倣うのかどうかみたいところは、これから議論をしていったほうがいいのではないかなと思います。

ただ、恐らく正社員でぶら下がっている層が痛みを持たずして、非正規でまだ賃金が安い方々が格差を持っている中で、景気の良し悪しのときに調整弁になりやすいというところが恐らく問題になっていて、この事業はそれを救い出すためのものであると思っていますので、そういう意味でいうと、賃金アップだったりとかというところでは必要な事業なのかなと思っています。

1点質問なのが、非正規で正社員を希望する人というのは、聞き方によって、正直、ざっくりばらんにいうと、18%という数字はかなり低いかなと思います。それはフルタイムワーカーの中であれば何%なのか。

つまり、週10時間の方が正社員になりたいということは言わないだろうと。要は、フルタイムワーカーの非正規の方で正社員になりたい人、かつ、今回のものでいうと「多様な正社員」というのも一つのキーワードだったと思うのですけれども、では、正社員というのは、日本型正社員なのか、新しい正社員なのか、多様な正社員なのか、短時間正社員なのか。

短時間正社員というのは、大体何時間以上の人だったら正社員になるのかみたいところを把握していらっしゃるか。どこにラインを置いているのか。誰をターゲットにこの事業でより優先的に救い出せばいいと思っいらっしゃるのか、教えていただきたいと思います。

○厚生労働省 先ほどの事務局の資料の中に、不本意非正規の方の数というのを出示いただいていたと思います。これは労働力調査の調査結果で、どういう方をもとにしてとっているのか明確にはわからないのですけれども、一応、あの数字自体は、いわゆる勤め先での呼称がパート、アルバイト、派遣、契約などの人について、現在の仕事は正規雇用がなかったからと答えた方としての数字を拾い上げたものということでございまして、詳細にはまたデータがあると思うのですが、基本的には大きな数字としては、そういうことで整理したものということでございます。

「多様な正社員」のところにつきましては、通常、正社員の方々というところ、契約期間、いわゆる期間の定めのない雇用、フルタイムの勤務、直接雇用といったようなことで「正社員」「正規雇用」ということである程度整理できる部分はあるかと思うのですけれども、そういう働き方だけではなくて、やはりいろいろな人たちの希望などを見ながら、子育てとか、いろいろな事情があつて働いていらっしゃる方がいらっしゃいますから、そういう中では、短時間であったり、地域を限定して働くとか、職种的には限られたものでやるの

だけれども、待遇としては正社員の方と同じようにするといったような働き方ということが、いろいろな形で各企業の取り組みの中で行われている。

短時間についても、何時間であれば短時間かということでは、いわゆるフルタイムでなければ、一応、短時間と呼ぶようになるのかなと思います。これも実際には何らか法的にはっきりしたものをつくっているわけではなくて、フルタイムより短い方という整理なので、各企業の中で就業規則なりで定めた中で、短時間の正社員という扱いの方がいらっしゃるかどうかということかと思っています。

○横田評価者 ありがとうございます。

というのは、先ほど総正社員化ではないよねというお話があったので、聞き方によっては、10時間の人も正社員になれるよと言われたら、なりたいですと言いませんか。それを厚生労働省は全部救うのですか。では、どこかでそのラインは切れませんか。

つまり、今、格差があって、ちゃんと働いているけれども、なかなか賃金が上がらない。景気が悪くなったら切られてしまうという人たちのどの層を救ってあげるのか。どこをターゲットに本当はしているのですか。そこは明確ですか。そこが明確であれば、アウトカムも明確になるのではないのでしょうかという御質問でした。

○梶川評価者 全般の労働市場のお話が大分出ていたところなのですが、この事業のお話に戻らせていただきまして、これはそれぞれの施策が、正社員のコースと処遇改善と3つほど助成のプログラムがあると思うのですが、今回、予算を組まれている中で、この3つそれぞれでどの程度の金額をイメージされているのかというのは、かなりの部分が正社員化のための助成金のような感じもするのですが、残り2つはどのぐらいの金額を組まれているのでしょうか。

○厚生労働省 平成28年度の概算要求の中におきましては、正社員化コースで315億円、処遇改善コースで10億円、人材育成コースで76億円という内訳になってございます。

○梶川評価者 人材育成コースは、今までの実績がかなりおありになると思うのですが、現実、これの人材育成をされたことによって有期から無期に変わられたという面と、有期自身で給料が上がるという面と、本来の目的でいえば、そのどちらかがこの人材育成のプログラムによって達成されたということがこの政策のアウトカムというか、アウトプットなのかなという気がするのですが、その辺はどんな感じで実態を把握されておられますか。

○厚生労働省 人材育成コースにつきまして幾つかコースがあるのですが、全てのコースを把握しているわけではないのですが、特にメインの有期実習型、OJTとOFF-JTを組み合わせ

せた訓練を通して、その後、有期契約労働者の方を正規のほうに持っていくというのを目的にしたものなのですけれども、昨年度ですと、この有期の実習型を受けた方の73%が正規雇用のほうに転換されております。処遇が上がったかどうかについては、そこまでは捕捉をしていないところでございます。

○梶川評価者 それは何人ぐらいになりますか。

○厚生労働省 5,735人です。

○梶川評価者 それは正規になられた方ですか。

○厚生労働省 そうです。

○梶川評価者 そうすると、実習を7,000~8,000人が受けられているということなのですね。

○厚生労働省 そうです。

○梶川評価者 わかりました。どうもありがとうございました。

○河村評価者 最初に問題提起があり、本当に正社員をみんなが目指すのがいいか、もちろんこれが大きな問題だと思います。

ただ、この事業でかかわっているところもあるので、こここのところで御質問をさせていただくと、大久保先生のほうからもいろいろ御指摘があったのですが、やはり一番大事なのは、正社員になりたいと思っているけれどもなれない人が、なりたいタイミング、なりたいときにうまく手を差し伸べて、なるようにすることがすごく大事ではないかなと思っております。

結果支給にならないようにというのも本当におっしゃるとおりで、いろいろ伺っていると、一つの事業所で一体幾らまで使えるのかということ、結局、非正規の人がゼロになるまでだと。

そうしたら、この制度を知っている特定の事業所ばかりがどんどん手を挙げていって、この何千人の中に入っているかもしれないけれども、それでは全体に波及をしないよねと思います。

ということで、質問の1つ目は、あくまで雇用の場というのは個別のケースだと思うので、国でいろいろ音頭を取ってやることも大事だと思うのですけれども、各地方にいろいろな労働局をお持ちだと思うのです。そういうところできめ細かく、いろいろな実情、実

例に即してどうかということ、雇用のところに国が介入というか、かかわるのはあまりよくないのかもしれませんが、やはりそういうところで働きかけをもっとしたほうがいいのではないかなと思いますけれども、そこをどうお考えになるかというのが質問の1点目です。

もう一つは、仕組みのところ、先ほど本人がなりたいたと思ったタイミングでといったところで思うのですけれども、こういう制度というのは必ず事業所に対して支給するという感じではないですか。

だから、アウトカムとかも、要するに、事業所としてキャリアアップの計画を立てたところが幾つということなのですが、例えば、全部が通るかかわからないけれども、個人ベースでこういう制度があるよということをちゃんと周知をして、一応、要件がありますよね。今、横田さんが言われたような、一体何時間働いたら正規なのか。もちろんそういうハードルはあると思うのですけれども、そういうのを渡して行って、基準をきちんと明確にしておいて、それを満たしたらこういうものを使って私を正社員として雇ってくれませんかというような申請が労働局に対してできたりとかして、労働局もいろいろ相談に乗ってあげたり、フォローしたりとか、そのような制度を作っていくと、本当に使いたい、なりたいたと思っている人にお金が回っていくのではないかなと思うのですが、こういう設計とかについては、どうお考えになるかというのが御質問の2点目です。

すみません。よろしく願いいたします。

○厚生労働省 1点目の周知のところにつきましては、今回、本部をつくって、大臣が本部長ということで、その後、経済団体のほうにも正社員化の要請をさせていただいております。あと、各都道府県労働局においても本部をつくって、また企業への要請というのをまず第一弾としてやると。企業というか、経済団体への要請というのをさせていただいております。

その際に、いろいろな支援方法がございますので、キャリアアップ助成金なども活用した上で、正社員化を各企業の取り組みの中でやってほしいというお願いをさせていただいております。まだまだ周知が足りないのかもしれませんが、そこについてはまた工夫をしてやっていきたいと思っております。

2点目の各個人の取り組みのところでございますけれども、一応、この助成金は、事業主負担の雇用保険料を財源とした雇用保険二事業でやっているものでございますので、そういう意味では、支給先としては各事業主ということで考えております。

ただ、希望する方々がその能力などに応じて正社員になるということは非常に大事だと思っておりますので、各企業の取り組みなどの中でその辺がうまく拾えるかどうか、施策の取り組みの中での工夫ができるかどうか、これについては、一番最初に大久保参考人からもいただいた御意見でございますので、私共厚生労働省の全体の助成金についても、そういう観点で少し考えていく必要があるのかなと思っております。

○田島次長 では、太田先生、その後、大久保先生。

○太田評価者 関連なのですけれども、労働保険特会は必ず事業主に出さないといけないという縛りがあるのですか。

○厚生労働省 縛りがあるということではございませんけれども、事業主の方々の抛出の中で、いろいろな取り組みに対して支援をする形で、事業主の方々に誘導していくと。

○太田評価者 慣行でされているというわけで、別に特定財源というわけではないですよ。必ずその用途に充当しなければいけないのですか。必ず事業主に払わないといけないのですか。制度的に用途限定がついているのかどうかということなのですが。

○厚生労働省 法令上の取り扱いについては、今、明確にお答えすることはできないのですけれども、事業主の方々の抛出で出している事業費でございますので、これまでの助成金の制度の中では、事業主の方々にきちんと雇用の関係の措置を講じていただいたときにお出しするという形をとってきたものと承知しております。

○太田評価者 河村先生がおっしゃったことは本質的で、サービスの供給側に出すというのは基本的には筋が悪いのですよね。サービスの需要側、この場合は労働者側、雇用される側がメリットを受ける人なので、この人たちに配るとというのが基本だろうと思います。

何が一番ポイントかということ、先ほど海老原さんがおっしゃったように、本来、正規に入っていくコースにいた、教育投資をいっぱいしてもらった人たちが、たまたま大学卒業時点の景気動向の都合で正規ではないほうに入り込んでしまった人、これは最初のうちはすぐキャッチアップできるでしょうけれども、しばらくすると企業自身が教育投資をしていきますから、差がどんどん生産性で開いていってしまうわけですよ。

そうすると、一旦非正規のルートに入った、たまたま就職氷河期に大学を卒業した人たちを、もう教育投資も十分されているでしょうから、それを正規のルートに戻すということで、例えば夜間に学校に行くなり、私、ビジネススクールですから手前みそですけれども、大学院に行くなりして生産性を高めて、正規のコースに乗るといようなことを、個人が自分自身で投資をしようと思ったときに、そこに公的補助があるというほうが、制度をつかった企業に補助を出すよりも、恐らくは有効だろうと思うのです。

だから、これは労働保険特会だから、事業主にしか出せないというところが本当かどうか。もし本当に雇用のことを考えるのであれば、それを必要としている個々の労働者の方に渡したほうが有効なのではないかと思って質問した次第です。

○田島次長 その点はいかがですか。

○厚生労働省 企業に雇用されている個人の方がキャリア形成なり、キャリアアップをしたいということで、個人の方がそういった希望があるということならば、教育・訓練給付という、これも雇用保険の雇用勘定なのですが、これは労働者、事業主の両方で拠出をしているお金なのですが、そちらのほうで教育訓練給付という制度でみずからが指定をされた講座を受講して、その受講の費用の一部の補助を受けるという制度がございますので、そちらのほうで、みずから主体的にそういったキャリア形成なりを行っていくということは可能という仕組みはございます。

○太田評価者 その事業の成果のほうは捕捉されていないのですか。その事業とこの事業を比べて、どちらが目的達成として有効で、例えば、そちらの事業のほうが無効であれば、そちらの事業に予算を回したほうが効果は大きくなるわけですよね。

○厚生労働省 それによって非正規から正規に転換したかどうかというところまでは、現在は捕捉できていないという状況でございます。

○田島次長 では、大久保先生。

○大久保参考人 キャリアアップ助成金に関しては、正社員転換コースとか、人材育成コースとか、処遇改善コースとか、幾つかのコースに分かれているわけですね。その中の人材育成コースは、先ほど76億円が割り当てられているとおっしゃいましたけれども、この人材育成コースについては、若干気になるところがございまして、つまり、このキャリアアップ助成、正社員に転換するとか、処遇を改善するとかというダイレクトなところについているものではなくて、間接的に人材育成の効果が波及して、正社員に転換されるとか、待遇改善になるというところに予算がつけられているわけですね。

人材育成をした結果として、その後、そこの従業員の待遇を改善したとか、人材育成をやった結果として正規雇用をしたとかという段階に至ったときに助成金を支払っていくというのは、より有効な方法になり得るのではないかと思っていて、あまりスタンドアローンで人材育成だけにお金をつけていくということが膨らんでいくと、ちょっとバランスを欠くことになる。

つまり、人材育成は本来は企業が自分のお金でやるべきものですから、それが政策意図になっているのであれば、やはり処遇改善とか、正社員化というところにひもづく要素をもっと増やしたほうがいいのではないか。

特に処遇改善に関しては、今、賃金テーブル2%以上増額という非常に小さい増額のところから対象となっていますけれども、実際の非正規労働者の求めている処遇改善はもっ

とずっと上のほうだと思imasるので、その辺の処遇改善の幅の問題と、人材育成の効果のところを繋いだ設計をもう一工夫する必要はないかと私は思うのですが、そのあたりはいかがでしょうか。

○厚生労働省 今、御意見をいただきましたが、その点については、確かにおっしゃる部分もあるかとは思いますが、この正規雇用転換を目的とした訓練自体に一定の意味があると理解をしております、訓練を行ってそのまま訓練しっ放しということではなくて、現在、進めておりますジョブカードというものにその訓練の結果、成果をちゃんと記録し、たとえ正社員転換されなくても、その後、活用をきちんとしていけるというような仕組みもごございますので、基本的に現在はこの訓練を行ったということ自体、非常に有効だということで助成の対象と考えてやっているところでございます。

○大久保参考人 一番最初に、アウトカム目標については、全体として本来の目標にちゃんとひもつけて設定をしたほうが良いとお話ししたのですが、そこに人材育成コース単独の受講人数が何人だったかとなってくると、やはりちょっと直接的な目標からずれていくところがあって、今後、キャリアアップ助成金を増やしていくわけですから、そのときに本来の目的と直結していないもの、間接的なものが増えていくと、やはり政策効果全体のところにちょっと見にくさが生じるのではないかと思いますので、そのあたり、十分御考慮をいただきたいと思imas。

○田島次長 そろそろ時間が参っておりますので、これだけは言いたいということはございますか。よろしいですか。

それでは、梶川先生、取りまとめをお願いします。

○梶川評価者 では、最後に言いたかったことを若干取りまとめに含めながら。

非正規雇用労働者のキャリアアップ事業について、取りまとめさせていただきます。

非正規雇用の労働者のキャリアアップ事業につきましては、全体としての政策目的、アウトカム指標をもう少し明確に示していただいて、それぞれ正社員化コース、処遇改善コース、人材育成コースと、支援メニューごとに具体的な成果目標をより明らかにすることによって、PDCAサイクルの向上に取り組んでいただきたいと思imas。

さらに、この事業は、正社員化に繋げるための支援事業であるとともに、非正規雇用の労働者の待遇改善にも資するものであるということが目的ではないかと思imasのですが、その辺に関して、どの支援メニューがより効果的であって、実効を上げているか。

先ほど待遇改善の話、少し捉え切れていないというところもあったのでございますけれども、これはやはりそれぞれの政策目的というか、アウトカム指標に関して、支援メニューのさらなる組み合わせなり、より効果的、発展的な改善を図っていただきたいというこ

とでございます。

非正規雇用の労働者の正社員転換、待遇改善というのは、平成28年1月に策定される今後の5カ年計画である「正社員待遇改善実現プラン」を策定するに際しては、本事業に加えて、まだその他事業、政策手段がおありになると思うので、こういったものを総合的に検討して、ぜひ対策を講じていただければと思う次第でございます。

その後、実施に際しましては、今、参考人の先生方のお話にもありましたが、こういった非正規雇用者の現実、実態的な詳細な現状分析をした上で、個々の手段が本来の成果目標どおりに適切に効果を発生しているかという検証を行いながら、不断の見直しを行っていただければということで取りまとめさせていただきました。

○田島次長 ありがとうございます。

補足で何か追加はよろしいですか。よろしゅうございますか。

それでは、これで終了したいと思います。

次のセッションは、1時間後の5時20分から「エネルギー・地球温暖化対策（エネルギーに関する諸問題Ⅰ）」を議論します。

それでは、どうもありがとうございました。