

公共選択学会学生の集い

「福祉政策の再設計」

2009 年 10 月 31 日 11 月 1 日

東洋大学経済学部総合政策学科

中澤ゼミ 2 年

大城佳代 坂下侑 坂本歩 松田理沙 井澤広典

要旨

今回の論題「福祉政策の再設計」に対して、我々はこれまでの「福祉」とは政府による「公的福祉」であると解釈した。これは、二世帯以上の家族制度、安定した生産人口を前提として設計されていた。しかし、核家族化や少子化といった家族制度の変化や福祉の支え手であった労働者の崩壊によって、もはや現状の公的福祉は行き詰ってきたと考えた。したがって、我々は日本の福祉政策を再設計せざるを得ないという結論に至ったのである。ただし、我々の考える福祉政策の再設計とは現状の公的福祉を立て直すことを意味しない。

公的福祉の充実は重要だが、福祉の支え手となっている安定した労働が崩壊している今、根本的解決としての支え手の在り方、つまり労働の在り方を優先すべきであると考えた。したがって、本稿では労働の在り方を再設計することを、「福祉政策の再設計」と定義する。

以上の問題意識、論題解釈に基づき、まず従来の福祉の現状、課題を考察する。次に、雇用・労働の現状、問題点について調査・分析を行う。最後に、それを踏まえたうえで政策提言を行い、我々の理想とする社会の実現を目指す。

はじめに

日本の社会は経済的な停滞に加え、消えた年金問題、少子高齢化による財源の不足とそれに伴う老後の生活設計の不安定化、産婦人科・小児科の医師不足や子供を持つことの高リスク化、ワーキングプアやセーフティネットの不備など、公的福祉が十分に機能していない。

公共選択学会学生集いの論題である「福祉政策の再設計」を論じるにあたり、我々はこれまでの「福祉」とは政府による福祉、「公的福祉」と解釈した。「公的福祉」とは社会保険・公的扶助・社会福祉・公衆衛生及び医療・老人保健などである。しかし、我々は、もはやこれらの公的福祉は行き詰まってきたと考えた。

現行の公的福祉が行き詰ったと我々が考える理由は大きく二つである。一つめは従来の日本は高齢者福祉などを家庭の構成員による供給、すなわち「相助・互助」に依拠してきた。しかし、核家族化・少子化によって家族が離散・孤立したことで、従来の祖父母を息子家庭が支える、二世帯以上の家族制度を中心として設計されていた公的福祉政策が機能しなくなってしまったことである。

そして二つめは、そもそも「公的福祉」は、基本的に安定した生産人口の負担の元に、社会的弱者を救うためのものであった。しかし近年、その支え手であった労働者や家族の崩壊が著しく進んでしまったことである。例としては、バブル崩壊後の正社員代替のための非正規労働者の急増や新卒主義の拡大、核家族化・少子化の進展などである。

結果的に、公的福祉の支え手の崩壊により、かつては成り立っていた年金や医療といった公的福祉のひとつひとつも崩壊してきてしまったのである。したがって、我々は日本の福祉政策を再設計せざるを得ないという結論に至った。

それでは、どのように福祉政策を再設計してゆくのか。今日も長引く不況で失業などの原因から公的福祉というネットに受け止められた人も増えているのだろうし、高齢者や子育て支援などの公的福祉というネットが充実することは大切である。しかし、受け止める公的福祉の充実だけでは、根本的な解決には繋がらず、極端に言えば「その場限り」の救済に過ぎない。つまり、公的福祉というネットから自立し、もしくはネットに落ちない努力をし、それぞれが健全に働けることが必要である。

それでは、具体的に「健全に」とはどういうことであるか。我々が考えた理想のモデルは、望めば誰でも就学、就職をする。そこからさらにどんな働き方をしつつ、結婚するか、家庭を持つか、といった選択が出来るようになることである。ただ働ければ、安定した収入を得られれば、良いというのではない。我々は、エコノミックアニマルを増やしたいのではないのだ。その選択により、ひとりでも多くの個人や家庭が幸せになること。それによって、ひとりひとりが自立して、福祉を支える力になること。その結果、福祉の支え手、支えられる側が共に日本社会を高められることを新しい福祉政策の中心に据える。

内容

「福祉政策の再設計」	1
はじめに	2
第一章 岐路に立つ日本社会	4
第一節 日本の福祉の現状	4
第二節 二重の雇用危機	6
第三節 日本式経営の崩壊	7
第四節 まとめ	8
第二章 若者の労働問題	9
第一節 ワーキングプアとは何か	9
第二節 若年層の安定雇用の重要性	9
第三節 中途採用	10
第四節 まとめ	13
第三章 非正規労働	13
第一節 非正規労働の増加	13
第二節 非正規労働のかかえる問題	15
第三節 非正規とつながる貧困	17
第四節 まとめ	21
第四章 長時間労働	23
第一節 正規雇用における問題	23
第二節 長時間労働の原因と現状	24
第三節 まとめ	26
第五章 女性労働	27
第一節 女性の労働の特徴とその時代の変化	27
第二節 キャリアと就業継続	29
第三節 再参入時における問題点	30
第四節 まとめ	31
第六章 政策提言	32
第一節 年齢差別の撤廃	33
第二節 職業訓練の充実	34
第三節 雇用保険改革	35
第四節 サービス残業への厳罰化	36
第五節 就業形態の柔軟化による継続就業	37
第六節 まとめ	37
参考文献	37

第一章 岐路に立つ日本社会

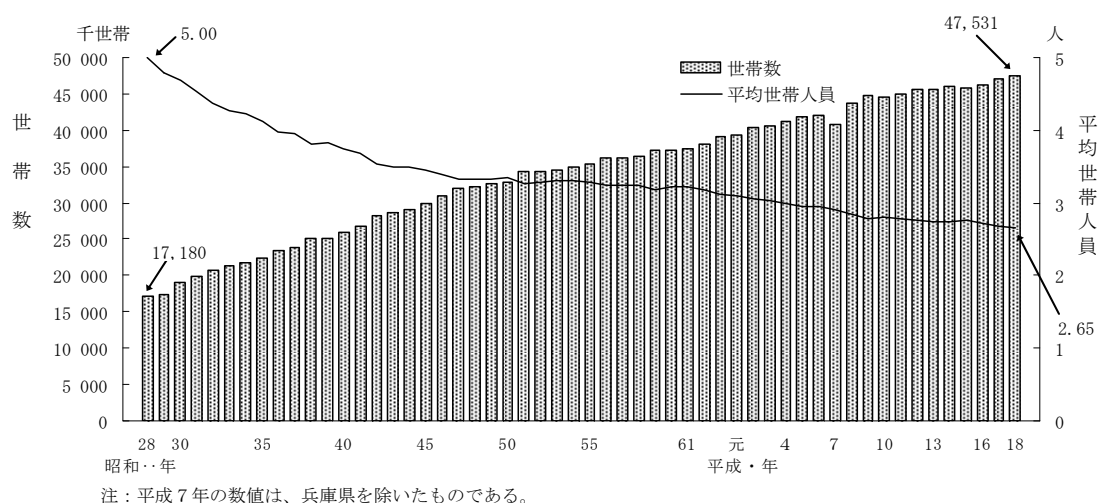
第一節 日本の福祉の現状

日本の未来は闇の中にある。我々が『福祉政策の再設計』を考えるに当たって、最初に考えたことが我々の数十年後の未来である。現状の日本では公的な福祉制度が十分に機能を果たせずにいるため、人生で一度の不運や失敗次第で孫に囲まれた豊かな老後どころか就職や結婚の実現でさえ危うくなっている。

まず、日本は急激な少子高齢化社会になっていることが挙げられる。国立社会保障・人口問題研究所の「人口資料集」では、1980年までは高齢化率が7.1%と欧米と比較して若い国だった日本であるが、2008年には22.1%と人口の4分の1以上が高齢者になり、先進国でも有数の高齢国になった。また、合計特殊出生率の低下により少子化が進んでいる。厚生労働省の「人口動態統計」によれば、1980年まで日本は英仏米と同程度の出生率だったが、この三国がその後の少子化対策によって出生率の回復に成功したのに対し、日本の出生率は1.37%と未だ低水準である。この二つが重なることにより日本の社会は急激な少子高齢化社会となっている。

次に家族機能の縮小により福祉制度が担う範囲が拡大したことを挙げる。(図1-1)では世帯数の増加と平均世帯人員の増加から核家族化が進んでいることが分かる。これまで家庭内の「相助・互助」に依拠していたが、核家族化により人手を必要とする育児や介護という機能に手が回らなくなっている。そのため、政府は家族が抱えきれなくなった機能を担うこととなり、政府の負担が大きくなっている。

図1-1 世帯数と平均世帯人口の経年変化



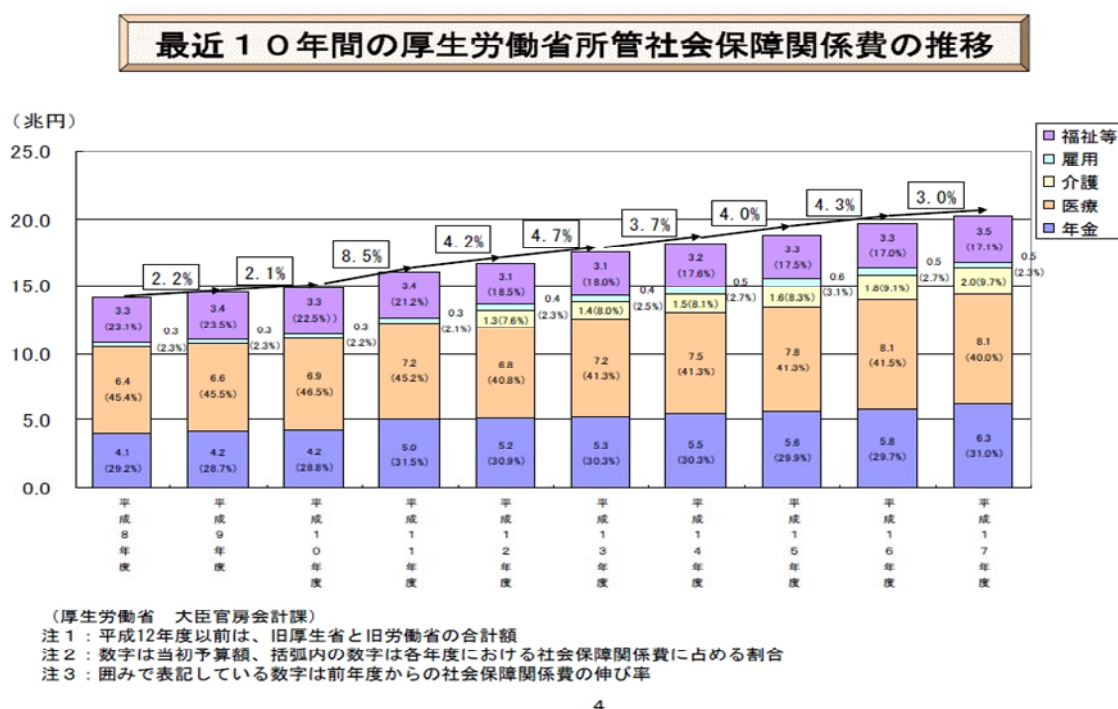
出典：厚生労働省(2006)『平成18年 国民生活基礎調査の概況』より引用

このような背景のなかで、社会保障関連費は年々上昇を続けており、2008年度

の予算では 21.8 兆円、社会保障関連費の一般歳出に占める割合で 46.1%と高水準となっている。この高水準の負担は赤字国債の発行を毎年行っている日本において重い負担となっている。

また、(図 1－2)によると、医療が 40.0%、年金が 31.0%と多くを占めている。しかし、この二点は高齢化社会において生命線となるような重要な要素で、安易に削ることはできない。むしろ、民主党が推奨する子育て支援や医療の拡充などといった、歳出増加の議論が高まりをみせている。

図 1－2 社会保障関連費の推移



出典：厚生労働省(2005) 『財政における社会保障費の位置付け』より引用

これらのことを考えると社会保障関連費は少子高齢化社会において上昇をし続けるが、簡単に削ることはできないだろう。しかし、増加し続ける社会保障関連費を、減少し続ける若年層が負担しなければいけない状況に陥っている。しかし、若年層は労働や雇用に問題が生じており、これらの負担を抱えるだけの余裕はないどころか、自身の生活もままならない状況に追い込まれている。つまり、若年層が高齢世代を支える土台となる従来 of 制度は根本的に限界にきており、個々の問題を改善していくだけでは全体の問題の改善には繋がらない。

そこで、我々は社会の基盤となる労働を補てん・強化することを「福祉政策の再設計」と位置づける。

日本の福祉政策の財源と労力の源泉は生産年齢人口世代の労働にある。そして、今の福祉政策では、社会保障の受ける側になるか負担する側になるかは労働ができるかできないかによって決まる。また、労働は人々が生活の糧を得る手段であ

り、労働のあり方が人生を大きく左右する。そして、正規労働と非正規労働の賃金格差や新卒主義のような雇用の問題は労働生活の入り口であり、この労働市場への参入の流れ次第でその後の労働のあり方と人生が決まってくる。

特に若年層の雇用は、未来の日本経済の中核だけでなく、未来の福祉政策を支える中心になる世代であるため、若年層に対しては長期的で包括的な労働政策が求められる。そこで本章では、若年層を中心に日本の労働の入り口について考察する。

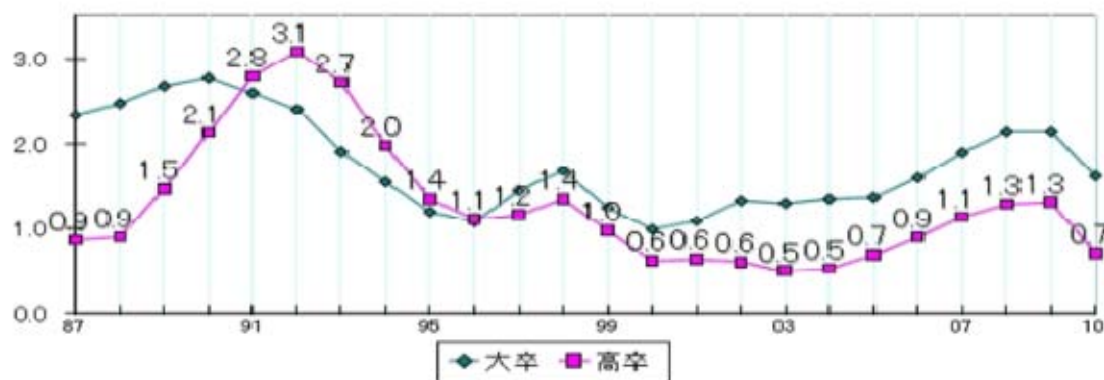
第二節 二重の雇用危機

今の若年層の雇用は二重の危機にさらされている。

一つ目はバブル崩壊以降からアメリカ発金融恐慌までに至る、景気悪化による有効求人倍率の減少である。二つ目は企業の求人数の減少や人件費削減を目的とした正規労働者から非正規労働者への切り替えによって正規労働者になれず、派遣労働や就職浪人、フリーターやニートなどにならざるを得なかった若年者が不安定な立場に置かれ、安定した将来設計が出来なくなっていることである。

バブル崩壊以後、有効求人倍率は急激に減少した。いわゆる氷河期時代の到来である。(図1-3)を見ると、1980年代には新卒の高校生一人につき、平均で2～3社の求人があったが、1990年代中盤には1社を下回るようになってしまった。

図1-3 大卒と高卒の新規求人倍率



出典：リクルートワークス研究室(2009)『第26回大卒求人倍率調査』
厚生労働省公共職業安定所(2009)『高卒・中卒者の求人・求職状況』より作成

この頃に就職した世代はロスジェネレーションと呼ばれ、厳しい就職情勢の中、2割～3割とも言われる若年者がフリーターや就職浪人にならざるを得なかった。その後、何度か景気回復の兆しがあり、2001年～2006年までの小泉政権から2008年の麻生政権まで求人数も徐々に回復してきたが、2008年のアメリカ

発世界金融恐慌によって再び求人数は急落してしまった。このような断続した景気の悪化は企業の正規労働者の新規採用を躊躇わせ、より企業によってリスクの少ない、解雇しやすく給料も安い非正規労働で新卒の正規労働者に代替する方法を一般化した。

そして、運悪く氷河期に就活が重なり正規労働からはじかれた若者達が、もう一度正規労働に参入する機会が得られず、政府からの公的な補助も満足に受けられない状況が生じている。その若者達に対して「自身が選んだのだから仕方無いのではないか」という意見もあるが、単に学校の卒業生より求人数が少ないのだから、安定した職業に就職できない人が出てきて当然なのであって、本人の努力不足や労働意欲の欠如が原因ではない。

さらに、正規労働者になれずに非正規労働者になり、公的な支援を受けられない若年者が、もう一度正規労働者を目指す際に遮られる壁が「新卒主義」である。新卒主義とは、企業が主に正規労働者の新規求人を行う際に、学校を規定の年齢以内に卒業した者に限って募集・採用する日本企業の慣習のことである。この新卒主義のため、若年者は一度でも新卒の間に正規労働者になれないと、公的な支援がないまま参入さえ困難な状況に置かれてしまうのである。バブル崩壊までこのような正規労働者になれない若者が大量に出現するのを政府は想定していなかったため、早急に公的な支援策がなされることもなく、氷河期の若者は今なお不安定な非正規労働に従事している。

日本は高度経済成長からバブル崩壊までの間、持続的な経済成長のもと、確かに安定した雇用状況を確保してきた。若者は高校や大学を卒業後、誰もが望めば正規労働者になれる時代だったのである。そのため、政府も企業も正規雇用を前提とした社会保障制度を中心に据えており、失業保険や雇用保険などの社会保障制度もバブル崩壊以後に一気に現れたフリーターや非正規雇用という「あぶれもの」に対応していなかった。

そのツケを一番被ったのは先に述べたロストジェネレーションである。彼、彼女らは今なお正規労働者になれずに派遣社員やフリーターなどの非正規労働者として働いている人も多い。非正規労働者の中には、いくら働いても貧困から抜け出せない、ワーキングプアやネットカフェ難民という相対的貧困の状態におかれている人たちもいる。相対的貧困については第三章で詳しく説明する。

第三節 日本式経営の崩壊

今日までの日本社会では、高校受験から卒業、就業から定年まで繋がる安定したラインが敷かれていた。それは受験によって高校や大学が決まり、卒業する高校や大学によって就職先、終身雇用ならば定年までの人生が決まる社会である。一言で言えば「いい学校に入っていい会社に入ればいい家庭を持てて老後までいい人生が送れる社会」ということである。ここでは我々はこの中の労働の範疇である、就職から定年までの期間を「ワークライフプラン」と定義して分析する。

従来の日本社会では、このワークライフプランは年功序列と終身雇用を前提としたシステムが一般的であった。「このシステムの最大の特徴は、無駄な努力をす

ることなく、効率的に職業に就くことができる点である。受験は無駄だと考える人もいるかもしれないが、ある職業に就くためその職に必要な知識を習得したが、結局なれなくて無駄になるよりは、受験の方がましなのである。すくなくとも受験勉強をしたという努力は合格、そして卒業後の職業の保証という形で「報われる」のである。」(山田(2004) p.164 より引用)。山田(2004)は学校を企業へとつなぐパイプラインと例えたが、まさに正鵠を射ている。

重要なことは、このラインはバブル崩壊までは効率的に機能し、学校にも企業にも幅広く受け入れられてきたことである。政府の福祉政策、生活保護などの対象はどうしてもこのラインに入れない、働けない人を対象に行われており、自らの意志でこのラインに乗らなかった人は無視されていたのも忘れてはならない。さらに安定したラインはバブル崩壊と氷河期によって「破損」してしまった。求人倍率が激減したことで、自らの意志で乗らなかった人だけでなく、ラインに乗れなかった人、ちゃんとラインに入っていたのに、漏れてしまう人が出てきてしまったのである。

それでは、どのようにラインは「破損」してしまったのだろうか。日本企業は終身雇用と年功序列をあわせたシステムで人材を扱ってきた。終身雇用とは、文字通り身が終わるまで、つまり 60 歳まで雇用することであり、年功序列とは年齢によって給料を決めて、年齢が上がる毎に給料と権限が自動的に上がっていく仕組みのことであった。「真面目な顔をして座っているだけで、誰でも少しずつ出世していくのだから、なるほどこれほど安定している人生はない。たしかに若いうちの待遇はけっしてよくないものの、それは将来の出世という形で支払われ、長い目で見れば十分、元の取れるシステムだ。」(城繁幸(2006) p.21 より引用)ということである。この終身雇用と年功序列システムを併せて「日本式経営」と呼び、今も日本の一部では賞賛されている。日本では、このシステムを中心に税制から福祉政策、社会認識に至るまで成り立ってきた。

しかし、この日本式経営は近年になって崩壊してしまった。そもそも、終身雇用と年功序列が成り立つには「永遠の成長」が必要なのである。「若い頃の頑張りに対する報酬をポストで与える以上、企業側はポストをどんどん増やさなければならない。定期昇給を毎年実施していくためには、売上が上がり続けること（少なくとも高い水準での現状維持）が必須だ。」(城繁幸(2006))ということである。終身雇用と年功序列のシステムが成り立つ前提が継続した好景気と経済成長であるために、バブル後の長期間の不況という想定外の状況では、日本式経営は成り立たなくなってしまったのである。

第四節 まとめ

ここまで、日本の先行きが不安定である原因を考察したのち、福祉政策の源泉となる日本の雇用及び労働のシステムが抱える問題について書いてきた。

近年になって、継続する経済成長が前提だった新卒主義・年功序列・終身雇用が特徴の日本式経営は成り立たなくなった。その後、断続した不景気が続き、企業は正規労働者の代替として非正規労働者の割合を増やした。そのため、学校を

卒業しても正規労働者になれず、フルタイムで働いているのに相対的貧困の状態から抜け出せない非正規労働者が増加し続けた。このような状態におかれている人々をワーキングプアと呼び、社会問題となっている。

このような不安定化する雇用・労働問題に対して、日本式経営を前提に作られた従来の公的な福祉政策は対応しきれていない。そのため、福祉にとどまらず、雇用から労働までを包括した「ワークライフプラン」に対する抜本的な改革が必要とされている。

次の章では「ワークライフプラン」の改革において、真っ先に救済の必要があるワーキングプアの実態と問題点を中心に労働のあり方について考察していく。

第二章 若者の労働問題

第一節 ワーキングプアとは何か

この章では、ワーキングプアとは何か。若年層が中心のワーキングプアの増加によって、いったいどのような問題があるのか。また、ワーキングプアの状態からなぜ安定した正規労働者へ移行できないのかについて考察する。

近年、マスメディアなどで大きく注目され始めた存在がワーキングプアと呼ばれる人々である。山田昌弘によれば、ワーキングプアとは「職に就いて真面目に働いても人並みの生活ができる収入が得られない人々」であり、欧州ではニュープア（新しい貧困）とも呼ばれている。この新しい貧困において特徴的なのは、従来言われてきた母子家庭や病気、失業者などの諸事情によって働くことができない人々などの貧困像とは異なり、勤労意欲があってフルタイムで働いているにもかかわらず、生活苦にあえいでいるということである。

ワーキングプアは様々な事情でフルタイムに働いていても人並みの収入が得られない人たちを対象にしている。例えば、ネットカフェで寝泊まりする日雇い派遣の若者やフリーターや派遣社員だけでなく、リストラされて非正規雇用でしか働けない中高年、大学院を出ても大学教員や弁護士、図書館司書、正規雇用の研究員などになれえず、ポストを待ち続けてバイトや非常勤勤務を続けるポストドクターなどの高学歴なのに正規雇用できない人たちも含んでいる。

従来の福祉政策は誰もが望めば正規雇用に就けた高度経済成長時代に作られたため、諸事情で働けない人たちを対象に作られており、ワーキングプア等の大幅な増加については想定していなかった。そのため、従来の福祉政策ではまったくカバーできなかったのである。それどころか、フルタイムで働いても生活保護水準以下の生活しか送れないため、従来の貧困層の人たちにも就労へのインセンティブを失わせる結果になってしまっている。

第二節 若年層の安定雇用の重要性

若年者が正規雇用されず、安定して持続的で、そして昇給の見込みのない職につけないと、社会にどのような弊害があるのだろうか。第一に若年者が結婚や子育てをするためには、安定した収入が必要である。若年者が結婚や子育てを諦め

るか先送りにすれば、結果的に家庭の崩壊、単身世帯の増加、少子化及び労働力の低下、そして社会全体の活力の減少につながってしまうだろう。

第二に、企業の老齢化と世代交代の困難化が挙げられる。新卒採用を押さえて代わりに派遣を当て、中高年の雇用を確保し続ければ、じきに企業の中核を担う人材は中高年ばかりになってしまう。すると、企業は労力の衰えていく中高年に高給を支払わざるをえず、次世代の中核を担う若者を育成できなくなる。そうした企業では中高年が非戦力化・あるいは定年退職し、新卒社員を代わりに採らざるを得なくなった際に、中堅社員がおらず、新人教育や技術・ノウハウの伝承が不可能になってしまうだろう。さらに、新人社員の減少は企業の技術革新への対応を遅らせてしまう。

このように若年者の雇用は日本社会全体の未来に大きく関わっており、数 10 年先を見越した長期的な政策が必要である。従来の若年者の雇用対策には大きく分けて二通りの政策が主張されてきた。一方は規制緩和や法人税の減税による産業へのてこ入れ、社会保障費の自己負担増加という方針であり、もう一方は従来の安定した正規労働中心に戻すべきだという方針である。自民党の小泉前総理によって行われた構造改革では前者が中心の政策が行われ、ある程度の景気回復や求人率の上昇が得られたが、退任後に正規労働と非正規労働の所得・社会保障の格差論争が起き、さらにアメリカ発の金融恐慌によって好景気も消えてなくなってしまった。

今では、小泉改革の見直し論などが唱えられ、後者の論調が強くなってきている。しかし、世界的な経済の構造変化と断続的な不景気があり、高度経済成長のような成長続きの経済が見込めない今となっては、単に規制緩和した分野を元に戻せばまた従来の安定した年功序列・終身雇用のワークライフプランが戻ってくるわけではない。単に非正規労働を禁止するだけでは、企業は新卒採用の代わりに安価な移民や海外の低賃金労働者を求めるだけである。

第三節 中途採用

このように若者の間では非正規労働者の拡大や貧困層の拡大といったことが起きている。また第二節で述べたように有効求人倍率の低下による失業の増加や新卒主義の問題で若者の就職は厳しくなっている。彼らの再就職や正社員へ移行はどのようなになっているのか。それを考えるため日本の再就職、またそれを左右する中途採用市場についてみていく。

第一項 日本の中途採用の現状

日本の中途採用の現状はどうか。中途採用における求人数を求職者数で割った有効求人倍率である（図 2－1）をみると、第一章で取り上げたようにバブル崩壊後から急速に落ちていった。しかし 2002～2006 年は倍率が上がり続けていたように近年は増加傾向にあった。一方パートタイマーについての有効求人倍率も同じような動きを示しており、日本の中途採用市場は拡大傾向にあると考えられる。

図 2 - 1 有効求人倍率の推移

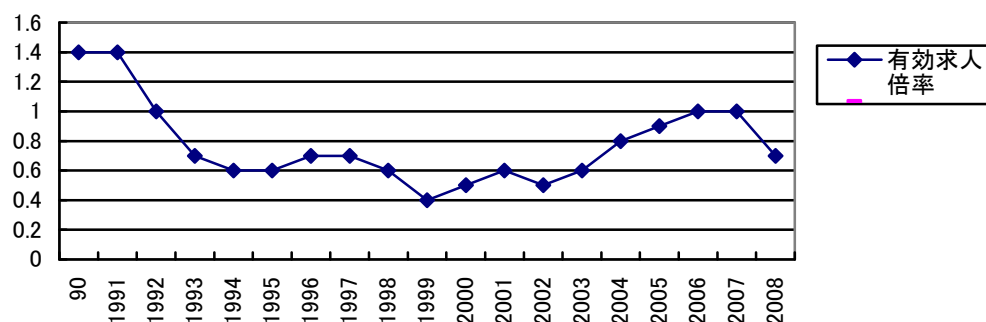


表 2 - 1 転職入職者の就業形態間移動状況

区 分	計				男				女			
	一般 ↓ 一般	パート ↓ 一般	一般 ↓ パート	パート ↓ パート	一般 ↓ 一般	パート ↓ 一般	一般 ↓ パート	パート ↓ パート	一般 ↓ 一般	パート ↓ 一般	一般 ↓ パート	パート ↓ パート
平成20年 (%)	55.0	9.0	9.9	21.9	70.8	5.4	9.1	9.6	38.7	12.7	10.6	34.5
平成19年 (%)	53.7	9.6	9.2	22.1	69.2	7.8	6.8	9.3	36.1	11.5	11.8	36.6
前年差 (ポイント)	1.3	-0.6	0.7	-0.2	1.6	-2.4	2.3	0.3	2.6	1.2	-1.2	-2.1

注： 1) 転職者のうち調査時在籍者についてみたものである。

2) 自営業からの転職入職者を含まないため、合計は100にならない。

出典：厚生労働省(2006)『転職者実態調査』より引用

それでは、非正規社員から正規社員への移行はどうか。転職入職者の就業形態移動の状況（表 2 - 1）を見ると、パートから一般正社員への転職者に占める移動割合は 9%と低く、非正規から正規社員への移行は難しくなっている。

日本の中途採用市場や非正規市場は高度経済成長期の終焉により、企業の安定的な成長が望めなくなったことから、人材育成費用の節約や労働力調整のために拡大の傾向にあった。しかし、先ほど示したように、金融危機の影響で企業が採用を縮小したことで、求職者の望む仕事の量に対して実際の仕事の量が不足していることが中途採用市場の問題となっている。

また、後ほど詳しく述べるが企業の求める求人条件と求職者の求める求職条件の違いがあるため、労働者の雇用が進まないことも中途採用市場の問題である。

今、日本の完全失業率は過去最悪の 5.4%を記録しており、雇用状況は悪化の一途をたどっている。しかし、そのような社会状況の中、解雇や雇用のしやすさである労働力の柔軟性の低い日本のような社会では不況時に解雇された人の雇用は進みづらく、また日本の中途採用が拡大してきているといっても、先ほど述べたように企業の雇用縮小のスピードについてきているとは言えない。なぜ日本ではこれまで中途採用があまり進んでこなかったのでしょうか。

第二項 新卒主義、長期雇用の影響

日本で中途採用が進んでこなかった理由として企業が新卒主義の重視があげられる。新卒主義の重視はその分中途採用者の数を減らすということで、中途採用に影響を与えている。企業はなぜ新卒主義を行うか。日本企業が新規学卒者（その年高校、高専・短大、大学を卒業した者又は大学院修士課程を修了し修士号を取得した者若しくは取得見込みの者）採用を行う理由（内閣府 2006）を見ると、「社員の年齢構成を維持できる（61.6%）」、「定期的に一定数の人材を確保できる（42.3%）」といった点を重視しているとわかる。

第三項 労働者の能力開発

日本における労働者の能力開発には企業の果たす役割が大きかった。戦後しばらくしてから企業は労働者の長期雇用を行うようになり、それを考え熟練労働者育成のために職場での経験を積ませるなどして労働者の能力開発をおこなってきた。また国も企業の能力開発を前提として職業訓練などの政策を行ってきた。しかし、バブル崩壊後の業績不振により企業は確実な将来的利益を生むとは限らない労働者の能力開発への支出を減らしていくこととなり、正社員の重点的能力開発、また正社員間でも能力開発において重点的にやる人材を選定するといった傾向を強めていくこととなった。

国の能力開発も産業構造の転換に伴い従来の職業訓練法にみられた「技能労働者」の能力開発から、1985年に施行された職業能力開発促進法にみられるように「職業に必要な労働者」の能力開発へと多様化する職務へと対応していこうとしてきた。また、企業の能力開発の規模、雇用の縮小は労働者個人ごとの能力開発を進めていくこととなった。

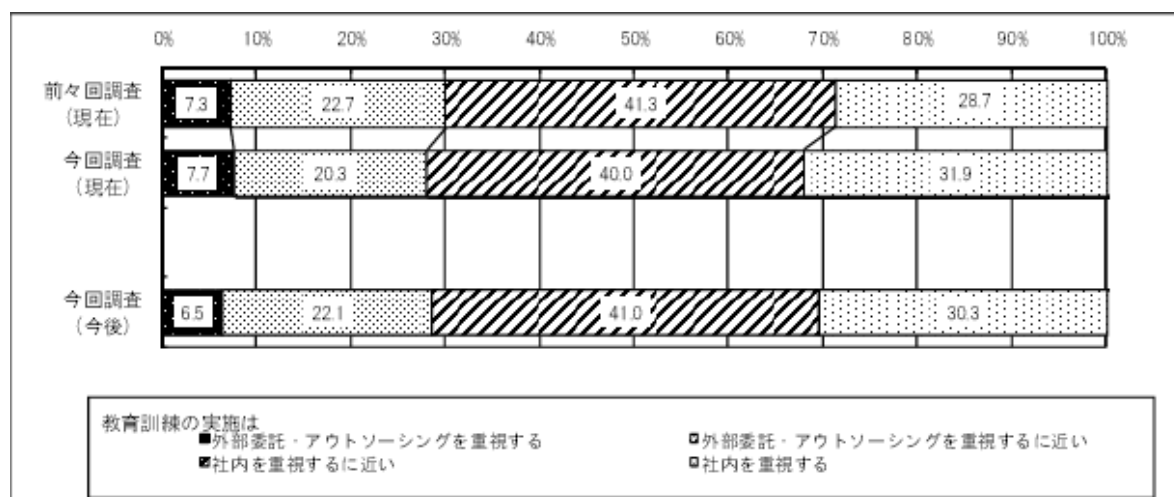
しかし、日本での職業能力開発は社会の現状に合っているのだろうか。連合が2001年に行った「連合 失業者アンケート」によると失業者全体の84.2%のひとが職業訓練を受けていないとされており、「自分に役立つ訓練コースがない」、「必要な情報がない」、「その他」がそれぞれ27.5%、21.8%、22.8%となっており、失業者に必要な訓練科目と情報が不足していると分かる。

職業能力開発などの雇用政策の規模はどうか。日本における雇用政策支出は先進諸国と比べて低くなっている。調査国中一番高いデンマークは職業訓練や職業紹介など積極的雇用政策の支出が対GDP比1.8%、失業保険など消極的雇用政策も含めた場合は4.5%であり、調査国の平均値は積極的雇用政策の支出が対GDP比0.8%、消極的雇用政策も含めた場合は2.0%となっている。一方の日本は両方の雇用政策の支出が対GDP比0.3%であり、調査国中では韓国、アメリカについて低くなっている。

また、企業内人材育成ではその会社に必要なスキルを身につけるという面があった。企業での能力開発は職場での経験を主なものとしており、職場以外での能力開発は補助として行うことが多かったため、労働者はその企業内での仕事に特化した能力をつけていくことになる。今回は非正規社員に注目しているため、非正規への教育訓練の方法（図2-2）について見る。すると「OJT（＝職場での

実務を通じて行う教育訓練)」の重視が 71.3%と「OFF-JT（職場とは別の所で特別に行う従業員の教育訓練）」に比べ圧倒的に多く、今後の方針もほぼ変化はなく、これが企業独自の労働者の能力開発を進めていると考えられる。しかし、OJTでは他社ではあまり転用できない能力を身につけることが多く、転職に際してあまり考慮されない場合もあった。

図 2－2 教育訓練の教育実地の方針（非正規社員）



出典：厚生労働省(2008)『能力開発基本調査』より引用

このようなものが影響し日本では公による雇用政策が発達しづらくなった。雇用における企業の役割が多くを占めるようになり、特に景気後退時には深刻な失業問題が発生することとなったのである。雇用政策が発達しづらいことが労働力の流動性を低くし、失業者の再就職を困難にしてきた。

第四節 まとめ

ここまで、若者の雇用及び労働のシステムが抱える問題について書いてきた。バブル崩壊以来、雇用の減少、ワーキングプアや非正規労働者の拡大といったように、若者を取り巻く生活を取り巻く環境は厳しさを増している。そして雇用の悪化はその若者の生活を圧迫しており、就業形態間の移動や失業の解決が必要となっている。次の章では、これまで取り上げられてきた若者の生活の厳しさに迫るため、非正規労働者などの実態についてみていく。

第三章 非正規労働

第一節 非正規労働の増加

これまで述べてきたように、我々の考える理想のモデルは、福祉の支え手となる労働者が健全な労働を行うことができることである。

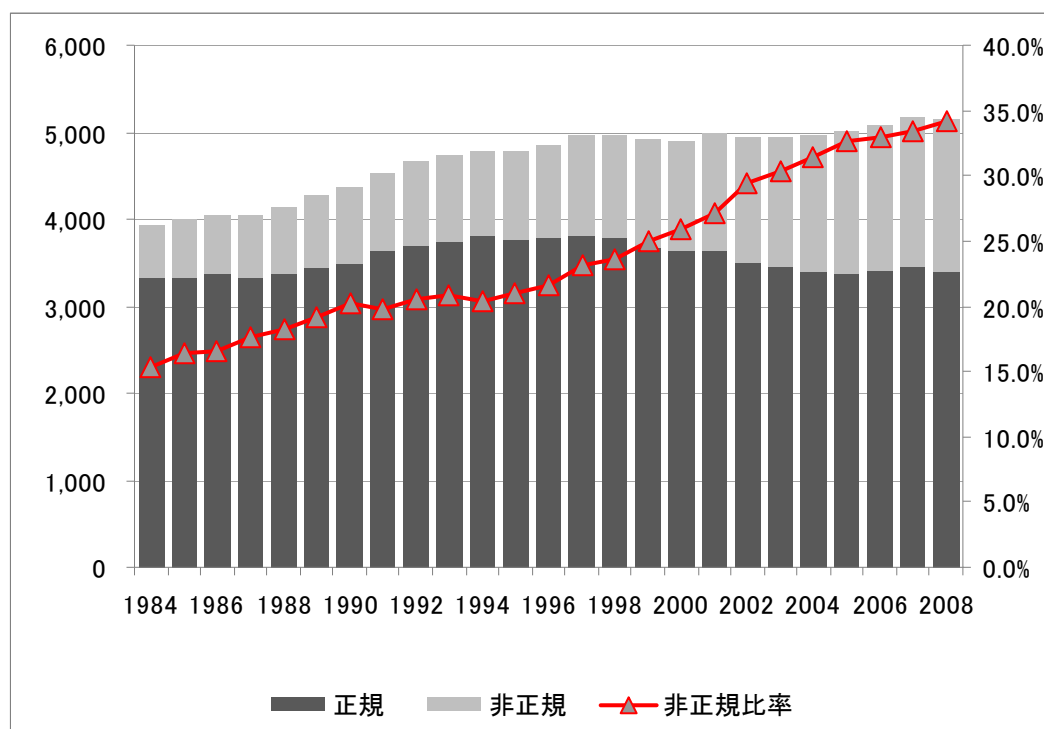
しかし現状は、一章で述べたように、新卒の正規労働者の代替として、解雇し

やすく給料の安い非正規労働者を多くの企業が雇用している。(図 2-3)を見ると、ここ 10 年で 1.5 倍増加しており、全労働者の 3 分の 1 を非正規労働者が占めている。その増加率を(図 2-3)でみると、全年齢で非正規労働者の雇用比率は上昇しているものの、20~24 歳、25~29 歳の 20 代の上昇が著しく、若年層の非正規労働者の急激な増加が要因と考えられる。その理由として、バブル崩壊後の断続する不景気の中で企業の経費節減だけでは対応しきれず、人件費の削減に手をつけざるを得なくなったということが考えられる¹。つまり、自ら望んで非正規労働者を選択しているとは考えにくい。

そのようにして生まれた非正規労働者の中には、健全な労働とかけはなれたワーキングプアと呼ばれる人々が存在し、社会的弱者を支えるどころか、その労働者当人でさえ、その日その日の生活に危機感を持ちながら生活をしている現状がある。

このワーキングプアをはじめとする非正規労働の問題は労働の分野に限らず、賃金の増加が望めない低所得状態では家族を持つことが難しく、少子化をさらに加速させてしまう。また、低所得状態でも両親と同居して生活している者が両親を亡くした場合は絶対的貧困に直結してしまい、生活を維持できなくなるなど、日本全体の将来にも大きく影響を与えることが予測される。そこで本章ではその実情について考察していく。

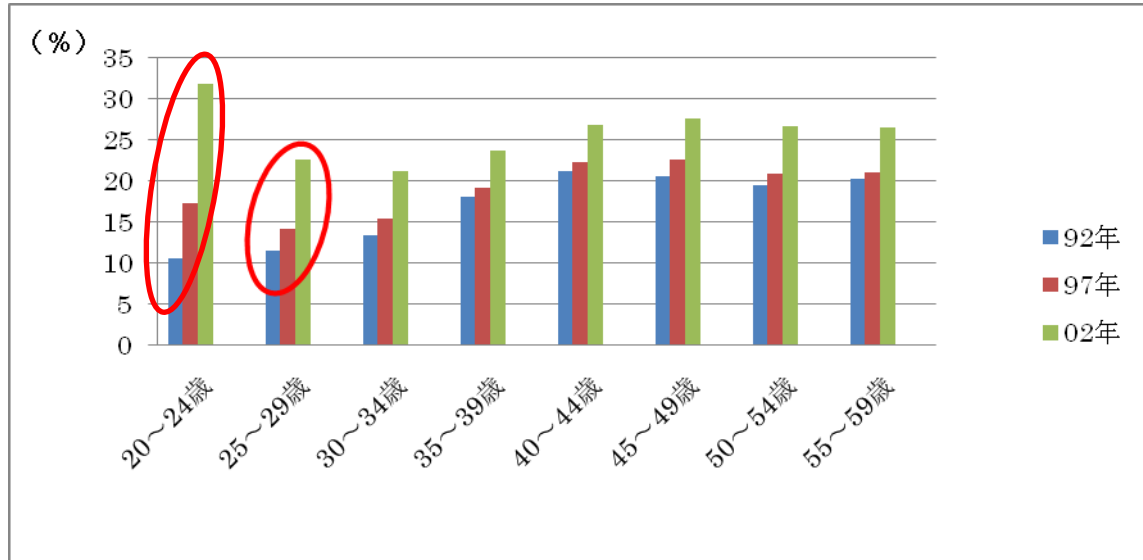
図 3-1 正規・非正規労働者数と非正規比率



¹好景気時でも非正規労働者が増加し、正規労働者の数に変化がなかった。

出典：厚生労働省(2009)『労働力調査』より作成

図 3 - 2 年齢階級別、パート、派遣、契約社員等の雇用比率



出典：厚生労働省（2007）『雇用・労働問題を取り巻く状況について』より作成

第二節 非正規労働のかかえる問題

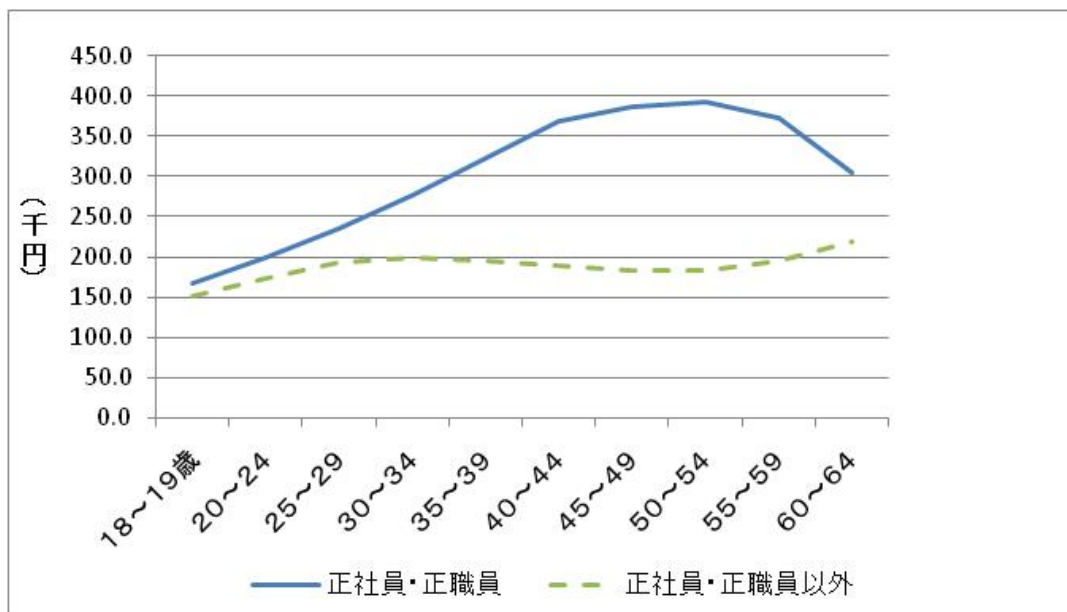
現在も増加し続ける非正規労働者の問題を考察するにあたって、まず、正規労働者との相違を明確にする。相違点は4つあり、賃金、雇用期間、社会保障、勤務日・時間である。まず、賃金について正規労働者との差について、次に雇用期間及び社会保障制度の不徹底について述べる。労働時間制度の問題点については第四章で述べる。

第一項 非正規労働者と正規労働者の賃金格差

十数年前まで日本企業の賃金体系は、就職時は低所得であっても、年を重ねれば賃金が自動的に上昇する年功序列の形をとっていた。また、年功序列と終身雇用を併せたシステムを日本式経営と呼び、現在の福祉政策や税制などは、このシステムを基に構築されたことは一章で述べたとおりである。しかし、日本式経営は、近年維持することが困難になり、企業は度重なる不景気に対応するため、非正規労働者の雇用増という形で対応した。

この非正規労働者の賃金は、以前の年功序列を受け継いだ正規労働者の賃金と比較すると、図 3-3 のように、非正規労働者はその後の賃金上昇が望めず、低所得のままである。当然仕事内容や責任度、また主婦のパートや学生アルバイトと、世帯主の正規社員などの違いから差が生じ、一概に比較することはできないが、非正規の時間当たりの所定内給与は、正規の 52% にすぎないという事実が明らかになっている。

図 3－3 正規労働者と非正規労働者の賃金格差



出典：総務省（2007）『就業構造基本調査』より作成

非正規労働者の中で、若年非正規労働者であるフリーターに注目すると、フリーターの多さも特徴的である²。フリーターの賃金は、前述した非正規労働者にもれず、年を重ねても賃金上昇は望めない。

このような賃金体系の中で、フリーターの多くの人は将来定職に就きたいと考えている。リクルートワークス研究所（2000）による、今後の職業生活希望の調査によれば、約 70%の人が定職に就きたいと考えており、フリーターのままでよいという 6%を大きく上回っている（図 3－4）。それに対して、厚生労働省（2004）が、企業がフリーターであった者に対する評価³は図 3－5 のように、プラス評価は 3.6%のみであり、マイナス評価の 30.3%が大きく上回っている。フリーター本人はいつか定職に就きたいと考えているにも関わらず、企業側のフリーターに対する評価はマイナス評価が多く、なかなかフリーターが定職に就くことが難しくなっている。

第二項 非正規労働者に対する社会保障と雇用期間

非正規労働者の問題として次に挙げられるのが、保障条件の違いから生まれる保障の不徹底である。特に雇用保険は、加入している労働者が失業した場合に生

² フリーターの定義は定まっているわけではないが、ここでは、内閣府の 15～34 歳の若年者(学生及び主婦を除く)のうち、勤め先における呼称がアルバイト又はパートである者（これまでアルバイト・パートを続けてきた者で無業の者、また派遣スタッフ、契約社員等も含む。）とする。なぜなら、厚生労働省のフリーターの定義では、派遣や契約社員を含んでおらず、本論文では派遣や契約社員を含んだすべての非正規労働者の対象としているからである。

³ この厚生労働省の調査では、調査対象に派遣、契約社員等は含まれていない。

活の安定や再就職支援を行う制度で、3 点目の相違点である雇用期間が短く、企業の調節弁として職を失うリスクが比較的高い派遣等をはじめとした非正規労働においては特に重要な社会保障制度である。

契約期間が短い非正規労働者は未加入率が 58%にまで上っている。改正雇用保険法では、未加入者を減らすため、加入要件を 1 年以上の雇用見込みから、6 か月以上の雇用見込みに短縮している。

しかし、加入率を上げれば解決するという問題ではない。派遣労働者などに限定した雇用保険の加入率ではあるが、その加入割合は 99.2%となっており、かなり高い水準である。しかし、雇用保険の受給状況は、受給資格決定者数が離職者数の 65.2%となっているにもかかわらず、離職者のうち受給資格ありと推定される者は 87.6%となっており、離職者数の 22.5%の者が受給資格を持ちながら受給していないということが判明している。

また、医療保険についても、加入はしているものの実際そのすべての者が受給しているとはいえない。賃金の低い非正規労働者は、保険料を払うことができず保険証を没収された等により、給付を受けることができないケースもあり、貧困に陥ってしまう。

雇用保険や医療保険などの社会保障を受けられず、生活の糧を失ってしまったら、最後の救済策である生活保護に頼るしかなくなる。しかし、この生活保護制度もまた問題を抱えている。それは捕捉率の問題である。捕捉率とは、生活保護制度の基準以下の生活をしている者のうち、どれだけの人が生活保護を受給しているかを示す指標であるが、日本の政府はこの捕捉率調査を現在行っていないため、どれだけの人が補足されていないのかわからない。社会保険庁の研修機関である社会保険大学校長宇野裕氏によれば、「貯蓄の取り崩しがあるため保護が受けられないという事情を加味すると、捕捉率はおよそ 20%が妥当である」としている ()。現在の日本の生活保護受給世帯数は 2007 年の時点で 110 万世帯を超えているので、約 430 万世帯が生活保護制度の基準以下の生活をしているにも関わらず、生活保護を受給していないということになる。この要因として考えられるのは、生活が苦しくても、生活保護など受けたくないという制度そのものに対するマイナスイメージが根強いことも挙げられるが、自治体窓口で申請させずに追い返す、いわゆる「水際作戦」が全国で横行していることが大きい。

労働者、特に雇用期間の短く、雇い止めなどの可能性もある非正規労働者や、失業率の高い若者などが仮に失業した場合、雇用保険に加入していない、加入していたとしても 5 人に 1 人は受給できていない。また、社会保険を受給できなかった者が最後に頼る生活保護もなかなか受給されない。1 度職を失ったら、雇用保険にも生活保護にも救済されず、最悪の場合路上に出るしかなくなる「すべり台社会」に日本は陥っているといえる。

第三節 非正規とつながる貧困

第一項 現在の日本の貧困

非正規労働者は将来の賃金上昇が望めず、正規労働者との格差が生じていることは上記したとおりである。また、フリーターと称される若年非正規労働者もまた、年を重ねても賃金上昇は望めない。リクルートワークス研究所（2001）によれば、フリーターの平均年収は 140.4 万円であり、フリーターの多くは相対的貧困者と分類される。日本では、この相対的貧困に分類される者は現在増加し続けている。相対的貧困率とは、その国の可処分所得の中央値の 50% 以下の者を相対貧困者とし、国民のうち何パーセントが貧困状態なのかを示す国際的指標であり、OECD 加盟国中第 5 位に位置し、先進諸国の中でかなり上位である（表 3-3）。また、その推移は図 3-6 で見るように、80 年代半ばでは、国民の 11.9% が、90 年代半ばには 13.7%、そして 2000 年には 15.3% と年々上昇している。一番相対的貧困率の高いアメリカの 17.1% には及ばないものの、その上昇率は OECD 諸国でも群を抜いている。

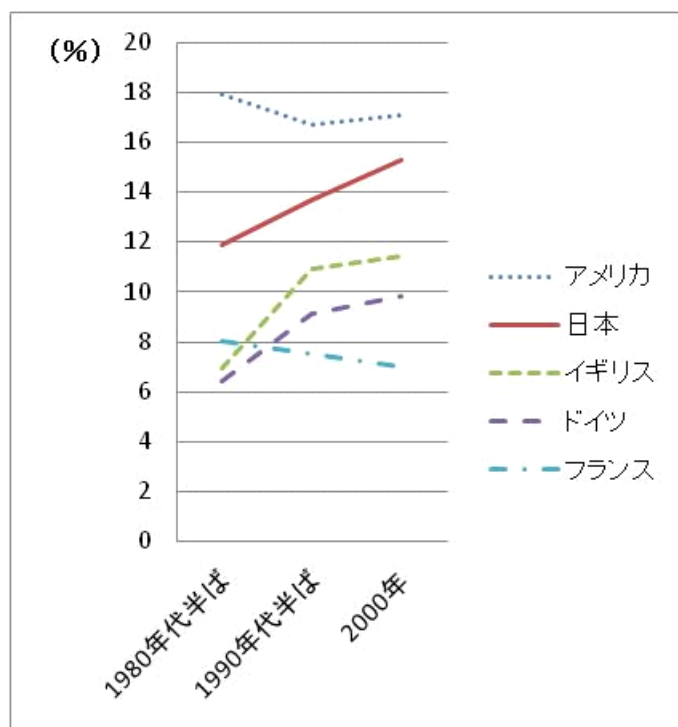
表 3-1 OECD 諸国の相対貧困率

OECD 諸国の相対貧困率（単位：％）					
1	メキシコ	20.3	10	スペイン	11.5
2	アメリカ	17.1	11	イギリス	11.4
3	トルコ	15.9	12	ニュージーランド	10.4
4	アイルランド	15.4	13	カナダ	10.3
5	日本	15.3	14	ドイツ	10.0
6	ポルトガル	13.7	15	オーストリア	9.3
7	ギリシャ	13.5	16	ポーランド	8.2
8	イタリア	12.0	17	ハンガリー	8.1
9	オーストラリア	11.9	18	ベルギー	7.8
				OECD 全体	10.7

注：国につけられた数字は貧困率の高い順

出典：OECD(2004)「*Income distribution - Poverty*」より作成

図3-4 先進5カ国の相対的貧困率推移（単位：％）



出所：出典：OECD(2004)「*Income distribution - Poverty*」より作成

第二項 貧困の拡大

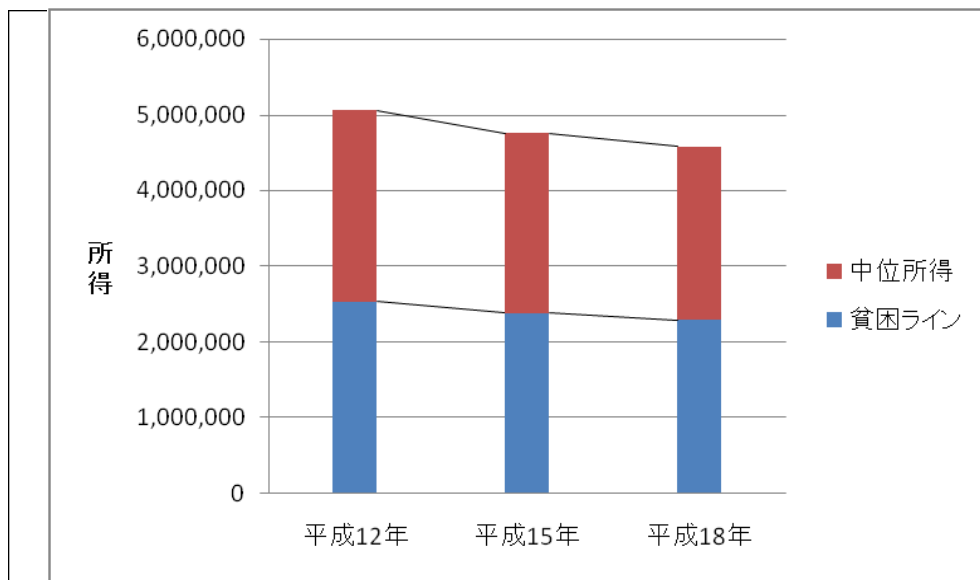
相対貧困率が高い位置にあり、年々上昇しているというだけでは、深刻な貧困問題が発生しているとはいえない。可処分所得の中央値の50%を基準としているということは、中央値が高ければ高いほど、貧困と分類される者は増え、生活するには困らない者でも、貧困者とくくってしまうことになるからである。つまり、相対貧困率が年々上昇していても、可処分所得の中央値も上昇していれば、貧困層は拡大しているとはいえない。

しかし、日本の所得の中央値は、図3-7で見るとおり、2000年で506万円、2003年で476万円、2006年には458万円と、ここ6年で48万円も低下している。また、2000年の時点で所得の中央値の50%以下の者、つまり所得が253万円の者は16.5%、そこから税金を引いて、社会保障を足す所得再分配を行っても、3%減の13.5%の人々がOECDの定める相対貧困者ということになる。これが、所得の中央値が48万円も高かったころの話であり、2006年では所得の中央値の50%、229万円から所得再分配を行った値となり、その基準をもってしても、日本の相対的貧困率は上昇し続けているということになる。

所得再分配により、わずかながらも貧困者を減らすことはできてはいるものの、依然として多くの者が貧困から脱することができておらず、年々増加し続けている。この背景にあるのは、高齢化が進む中、所得のない者（引退した者）が増加

したことが主な要因として挙げられるが、労働体系の変化から、現役世代、特に若年層の採用を停滞させ、非正規化により所得格差が増大したことも無視できない要因の1つである。

図3-5 所得中央値の推移



出典 :厚生労働省「国民生活基礎調査の概要」(2006)
「年次推移別の所得の状況」(2003)
「国民生活基礎調査の概要」(2000)より作成

第三項 若年層の貧困

拡大し深刻化する貧困のあおりを一番受けているのは、二章で述べたような日本式経営の崩壊以降、移行期に順調な労働市場への参加に失敗した若年層である。また今日、大卒、高卒ともに有効求人倍率は低下している一方、若年層の失業率は増加の一途をたどっている。若年層の離職率も高い水準で横ばい状態である。失業や離職した若年層ははたしてどこへ行くのだろうか。

現在、路上生活者は、厚生労働省(2007)によると、全国に約1万8千人が確認されている。そのうちのほとんどは50代を中心とした高齢層である。しかし、ネットカフェ等のオールナイト営業を住居がないために利用している者は、全オールナイト利用者6万人のうち、7.8%に当たる者、また週半分以上常連的に利用している者は5,400人存在することが明らかになり、20代と50代が中心である。

なぜ、若年層はネットカフェには存在するが、路上にはいないのか。一つめに考えられるのは、若年層はネットカフェという場になじみやすく、利用しやすいこと。もう1つ考えられることは路上ではなく、両親との同居や友人宅など路上生活に陥る前に頼れる場が多いことがあげられる。(表3-2)は厚生労働省が東

京（224人）と大阪（41人）の住居喪失者に詳しい生活・就業実態についての面接調査をおこなったうちの、ネットカフェ住民喪失者が他に寝泊まりする場所をまとめたものである。50代を中心とした35歳以上では宿泊施設や深夜営業店、路上が大半を占めているのに対して、35歳以下の20代を中心とした若年層は、友人の家などに泊まるという結果がでている。

また、20～34歳の未婚者と親との同居率は年々上昇し、2005年時点では20～34歳の人口の半数に近い45.3%が同居している（表3-3）。

表3-2 ネットカフェ住民喪失者が他に寝泊まりする場所（東京）

	35歳未満	35歳以上
宿泊施設	4.9	23.8
深夜営業店	16.0	29.4
路上	19.8	34.3
友人の家など	29.6	1.4
その他	9.8	0.6
NA	19.8	10.5

出典：厚生労働省（2007）「日雇い派遣労働者の実態に関する調査及び住居喪失不安定就労者の実態に関する調査の概要」より作成

表3-3 親と同居している若年未婚者数の推移

	1980	1985	1990	1995	2000	2005
20 - 34歳人口（万人）	2,765	2,507	2,493	2,689	2,732	2,584
うち親と同居の未婚者（万人）	817	879	1,040	1,147	1,201	1,170
親と同居の未婚者の割合（%）	29.5	35.1	41.7	42.7	44.0	45.3

出典：山田昌弘（2007）『少子化社会 もうひとつの格差のゆくえ』P.115より引用

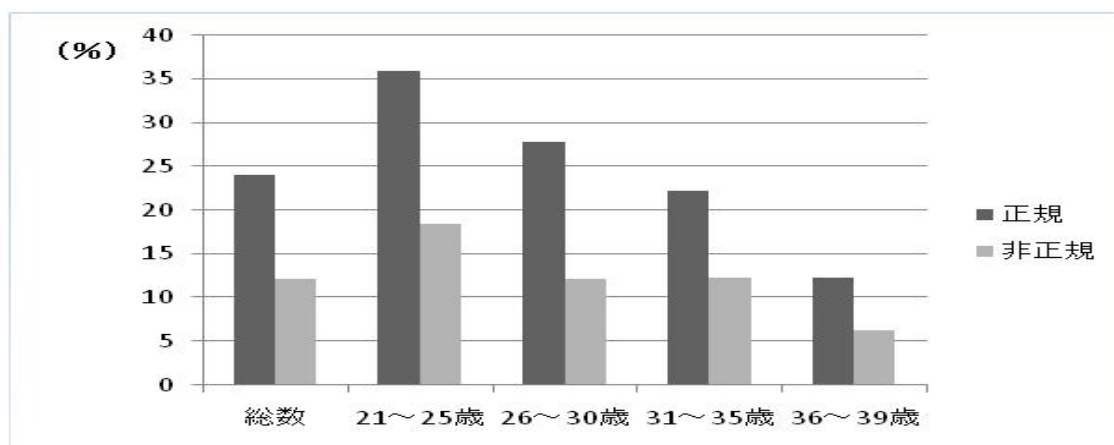
第四節 まとめ

非正規労働者は賃金の上昇が望めない。また、短い雇用期間では、社会保障、公的扶助が行き届いておらず、一度失業してしまうと路上生活まで滑り落ちてしまう「すべり台社会」といえる。この問題はどこまで波及していくのだろうか。日本社会全体に与える影響は主に2つあると考える。

1つ目の問題は、低所得者は将来家族を持つことが難しいということである。日本の子育ては、とてつもなくお金がかかる。読売新聞によれば日本では一人の子供を大学生まで育てるために平均で3000万円かかると言われており、日本の家

計の負担は大きい。図 3-3 で見たように、賃金の上昇が見込めず、正規労働者への転職も見込めない非正規労働者は、子育てや結婚にかかる経済的コストが非常に高まるといえる。実際に配偶者の男性では非正規労働の割合が低い(図 3-9)。少子化社会である日本において、労働者の 3 分の 1 を占める非正規労働者がすべてではないにしても、低賃金状態では、さらに少子化を加速させ、将来ますます福祉の支え手になる労働者の負担は増加し、「健全に働く」ということが困難になる。

図 3-6 就業形態別にみたこの 5 年間に結婚した割合 (男) ⁴



出典：厚生労働省（2009）「第 6 回 21 世紀成年者縦断調査（国民の生活に関する継続調査）結果の概況」より作成

2 つ目の問題は、「すべり台社会」である日本では、頼る先がなくなった場合、途端に貧困へとつながってしまうことである。

日本では収入が高くなければ一人暮らしは難しく、表 3-4 のように一人暮らしの独身の方が、年収が高い。しかし、年収が低い者でも、年収が高くて一人暮らしの者よりも豊かな生活ができるのは、親と同居することができるからであり、2005 年時点で、20~34 歳の未婚者の半分近くの 45.3% の者が親と同居している。しかし、親は少なくとも多くの場合子より先に亡くなってしまう。また、定年を迎えれば、今度は親を養わなければならなくなり、低所得でも、今は親と同居し暮らしていける者は、親が退職した途端に生活を維持することができなくなる。「相助・互助」で成り立っていた従来の家族の一部は、子が親に寄生しなければ生活できない環境へと変化し、親が子を養う能力を失ってしまえば、両者とも健全な生活を送ることができなくなる。そうなってしまえば、相対貧困率

⁴ 1)集計対象は、第 1 回独身で第 6 回まで回答を得られている者である。 2)年齢は、結婚後の年齢である。 3)就業形態は、結婚前の状況である。 4)「結婚した」には、この 5 年間に結婚した後離婚した者を含む。 5)5 年間で 2 回以上結婚している場合、最新の結婚の状況について計上している。

15.3%、約 7 人に 1 人の貧困者は、たちまち頼る先を失い、「すべり台社会」である日本では、絶対的貧困へと直結してしまう。そうになってしまう前に、一刻も早い雇用対策、労働環境の改善が必要となり、それなくしては、今後の日本社会において、誰もが健全な労働を行うことなどありえない。

表 3-4 若年未婚者の親同居別収入

未婚・親同居・男女		収入（万円／年）	未婚・非同居・男女		収入（万円／年）
未婚		250	未婚		250
親同居		240	親非同居		310
	男性	270		男性	330
	女性	220		女性	280

出典：内閣府（2004）『平成15年度版国民生活白書』

注 「収入」は、学生を除いた人の年間の本人収入の平均額（税込み）である。平均額は、各階層に属する人すべての収入が、その段階の中間値（ただし、50万円未満は25万円、2,000万円以上は2,000万円）であると仮定して計算した。回答者は全国の 20～34歳の男女1,372人。

この章では、非正規労働者の賃金や、社会保障等の違いから生じる将来の問題について述べてきた。しかし、非正規労働者よりも好条件で働く正規労働者もまた問題を抱えている。その正規労働者の問題については次章で述べていく。

第四章 長時間労働

第一節 正規雇用における問題

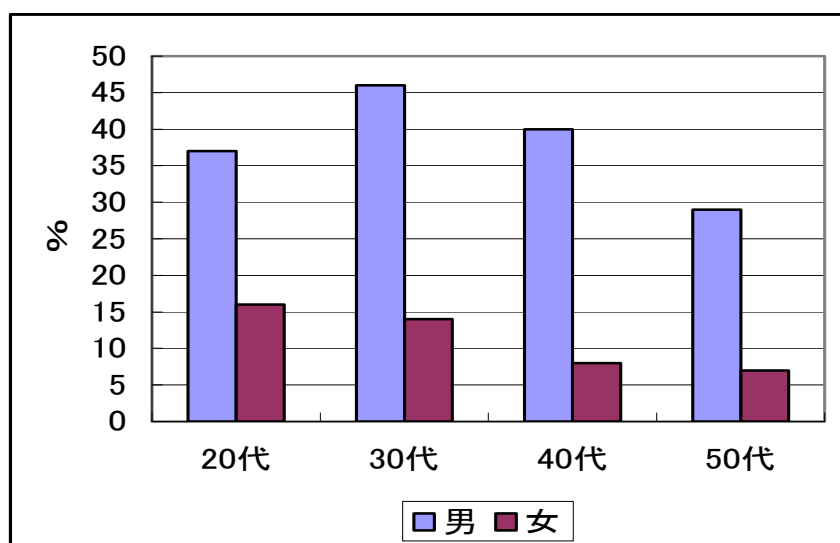
厚生労働省の雇用対策は、雇用対策での主な対象は非正規労働者である非正規労働者に重点を置かれている。もちろん正規労働者向けの雇用維持対策も掲げられているのだが、その理由は第三章で述べた通り、正規労働者と非正規労働者には様々な違いがあるからである。また、正規労働者のほうが社会的に守られている立場であることも明らかである。そのため、正規労働者という雇用形態を望む非正規労働者は多い(図 3-1)。しかし、今の日本では正規労働者でも必ず幸せな労働生活を送れるとは限らない。

なぜなら、先進諸国でも有名な、「長時間労働」「サービス残業」といった問題があるからである。独立行政法人労働研究・研修機構(以下 JILPT と略する)(2005)によれば、「あなたは労働時間を短くしたいですか、長くしたいですか」という質問に対し正規労働者では「短くしたい(労働時間過剰)」が 60%を超えている。長時間労働によって賃金を稼いでも、使う機会が得られない。家族や友人との時間は無い。それどころが個人の時間さえも無い。せっかく正規労働者になれたとしても、仕事しかない毎日が果たして幸せと言えるのか。

長時間労働の弊害は、労働者個人の時間が減ることである。それは、労働者の家族や友人と過ごす時間の減少を意味する。これを良い事だと思える人はいないだろう。さらに図4-1から、長時間労働者は男性に集中していることが分かる。

そして、男女の家事育児時間では、圧倒的に男性は少ない。少子化社会白書(2006)によれば、一日の日本人男性の家事育児時間は 0.48 時間に対して、女性は 7.41 時間である。アメリカは男性、3.26 時間、女性は 6.21 時間であり、スウェーデンは男性が 3.12 時間、女性は 5.29 時間である。

図4-1 年齢別男女労働時間比率⁵



(資料)NHK 国民生活時間調査より作成

こうした結果から、日本は男性を中心に正規労働者を長時間働かせていることがわかる。つまり日本人男性は、個人や家庭の時間を犠牲して長時間働き続けているのである。同時に、女性は子育てなどの家事をしなければならないという構図が出来ているため、女性の就業に問題が生じる。この問題についての詳細は、第五章で触れてゆく。

第二節 長時間労働の原因と現状

バブル崩壊後の長期的な不景気のもとで、企業は社内諸々の経費節減だけでは追いつかず、人件費の削減に手をつけざるを得なくなった。その結果、新規採用の抑制、パート、契約・派遣社員の活用が進んだことがあげられる。

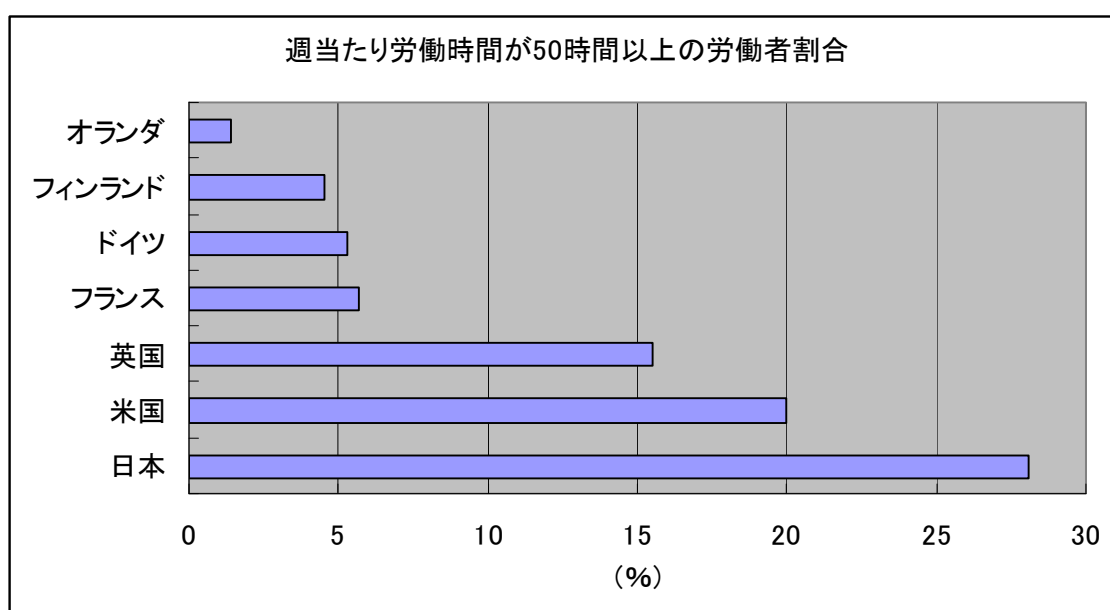
また 1986 年に施行された「労働者派遣法」の規制緩和で 1990 年には非正規労働者数が労働者数の 2 割だったのに対し 2003 年には 3 割を超え、年々増加傾向にある。(図○)それと対照的に、総務省統計局(2008)によると、正規労働者は 3,371 万人と前年に比べて 22 万人の減少となり、2 四半期連続の減少となっている。

⁵ 平日に 10 時間を越えて働いている有職者の割合(2005)

正規労働者の抑制と非正規労働者の増加により、正規労働者一人当たりの仕事量は大幅に増加した。第二章で触れたように、企業側は正規労働者を解雇しにくい仕組みがある。企業側も正規労働者を限界まで働かせようとする。また転職・再就職も現在の日本社会では難しいため、正規労働者は現職に留まることを望む。そのため増大した仕事を強いられても我慢するしかない。しかし仕事量は増加しているために所定内時間では片付けることが出来ない。その結果、長時間労働をせざるを得なくなってしまったのである。

内閣府(2006)によれば長時間労働比率は日本が、群を抜いて多い。

図4-2 長時間労働者の国際比較



(注) 米国データは 1998 年。米国と日本は 49 時間以上働いた比率。

原資料は ILO, "Working Time And Workers' Preference in Industrialized Countries: Finding the Balance" (2004)

(資料) 内閣府「平成 18 年度国民生活白書」

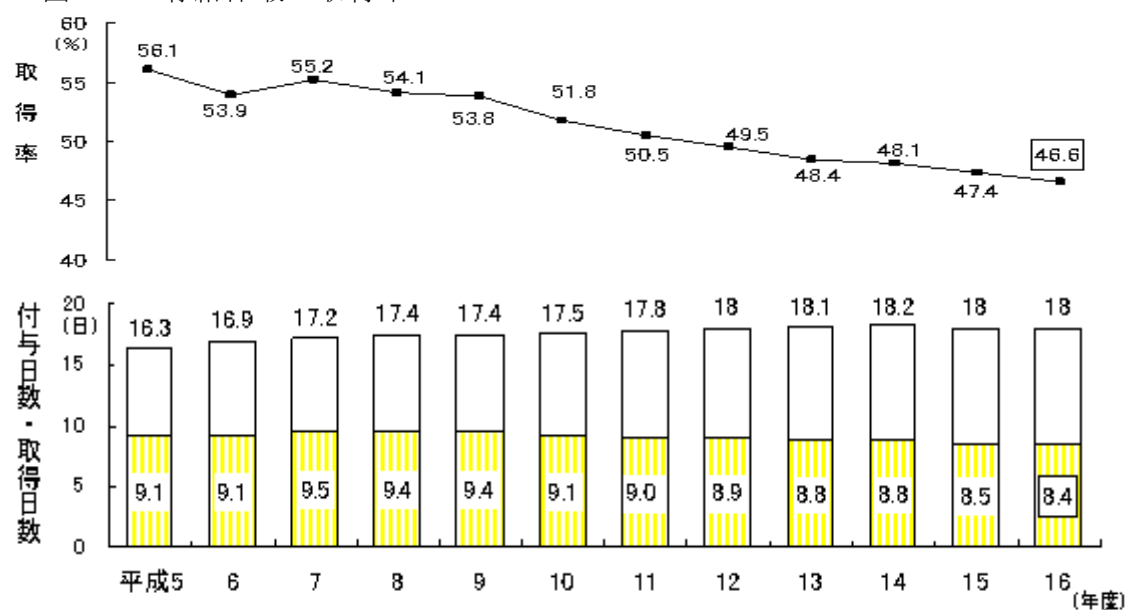
労働基準法で週 40 時間、1 日 8 時間労働が定められている。しかし、グラフを見て明らかなように、日本は労働時間がここ 10 年以上増加し続けている現実がある。総務省(2007)によれば、日本人男性の 20 代後半から 40 代前半では、週に 60 時間以上働く人の割合が 20%を超えているのである。そして、法令上の残業の上限は、年間 360 時間と定められてはいるのだが、それを守らなかったときの罰則等はなく拘束力をもたない。ゆえに、「働きすぎ」に暗黙の了解を生み出している可能性がある。

それに関連して、日本には「サービス残業」いわゆるタダ働きの問題がある。JILPT(2008)によれば、月間総実労働時間は 206 時間。そして残業時間は 28 時間、サービス残業時間は 16 時間という結果がでている。仮にこの平均値を毎月続けたとして、年間で

336 時間の残業と 192 時間のタダ働きをする計算になるわけだ。日数にして約 22 日間分である。

そして、日本の年次有給休暇取得率からも「働きすぎ」の傾向は見て取れる。平成 12 年度には年次有給休暇取得率は 50%を切り、それ以降も減少し続けている。また、日本は年次有給休暇の法定最低付与日数が 10 日であるのに対してイギリス、オランダ、イタリア、ドイツは 20 日。スウェーデン、フランスは 25 日と定められている。

図4-3 有給休暇の取得率



出所 厚生労働省「就労条件総合調査」(2004)

三和総合研究所の長期休暇制度に関する調査研究(平成 12 年度)によると、約 7 割 (68.6%) の労働者は、年次有給休暇の取得にためらいを感じている現実がある。その理由としては「みんなに迷惑がかかると感じる」(58.7%)、「後で多忙になる」(42.3%)、「職場の雰囲気取得しづらい」(36.4%) の順で多くなっている。過重な仕事量を与えられる中で、労働者同士が気を遣い、お互いに取得しづらい状況を作り出しているのだ。

また同調査で、年次有給休暇の取得を「推進していない」企業は 54.0%と半分以上を占める。その理由は「労働者個人の問題であるので」(72.7%) が最も多くなっているが、実際には個人の問題ではないことが上記の結果から読み取れる。

第三節 まとめ

長時間労働には、労働者の余暇、家族や友人との時間が少なくなるという問題がある。また、長時間労働の裏で家庭が犠牲になっているという問題がある。そしてその結果、男性正規労働者中心の長時間労働という構図が見えてくる。同時に女性が育児などの家事をしなければならず、就業に影響していることが推測できる。

実際、日本の労働時間は延び続けており、先進諸国と比べても日本が群を抜いている。有給休暇取得率も年々低下しており、今日の日本がいかに働きすぎなのかが伺える。

次の第五章では、長時間労働の影響から、選択の幅を狭められている女性の労働について述べてゆく。

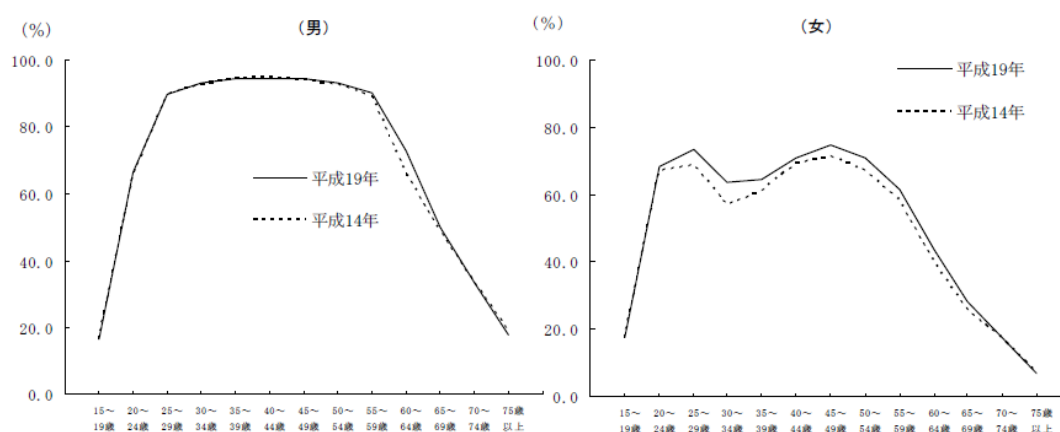
第五章 女性労働

第一節 女性の労働の特徴とその時代の変化

これまでの章において、日本の労働は根幹である正規労働者に過度なまでに労働を課し、正規労働者の補助的な役割で安く保証もない非正規労働者の犠牲の下で成り立っていることを記した。それは特に女性に負担を強いる労働形態である。現在において、企業では正規労働者の補助的な業務を行い、家庭では子育てや家事、介護などを主に負担しているのが女性である。つまり、女性は非正規労働者・正規労働者の両方のしわ寄せを受けているといえる。

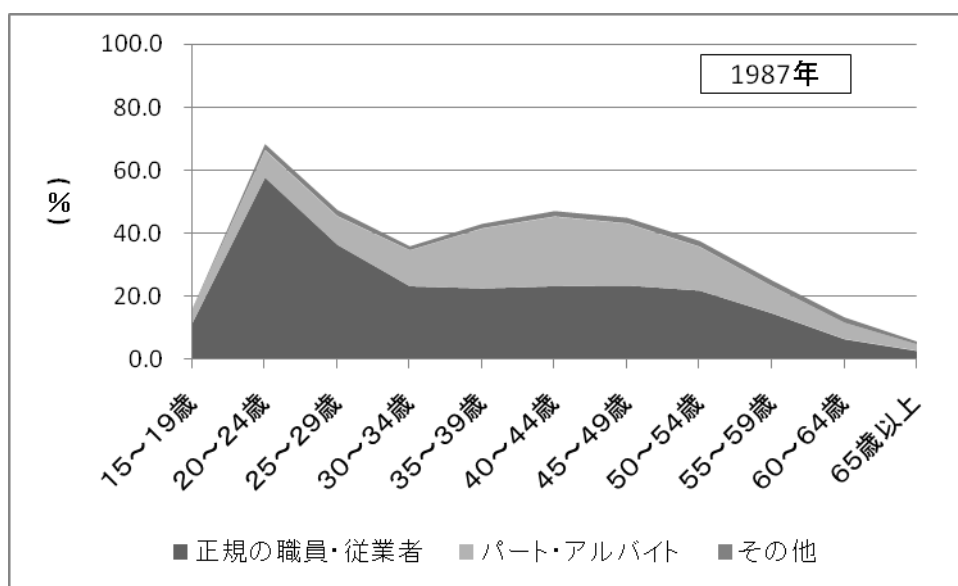
まず、女性労働の特徴から考察を始める。男女の年齢別に労働力率を示した図5-1から明らかなように、男性の労働率は若年期から定年を迎えるであろう60歳前後において減少することはなく台形の形を描く。しかし、女性の労働率は若年期と中年期の左右のピークとその間に谷が表れる。この谷間の世代は、結婚や出産などを選択しやすいことから、我が国の女性労働は結婚・妊娠・出産・子育ての時期に労働市場から去り、子育てが終わると労働市場に戻ってくる特徴がある。この山と谷ができる労働率をM字カーブといい、M字カーブでは蓄積された技能や知識、勤続年数が途切れてしまうことによりキャリアの分断がみられ、キャリア形成にマイナスの影響を与えていることが問題とされる。

図5-1 男女の労働率



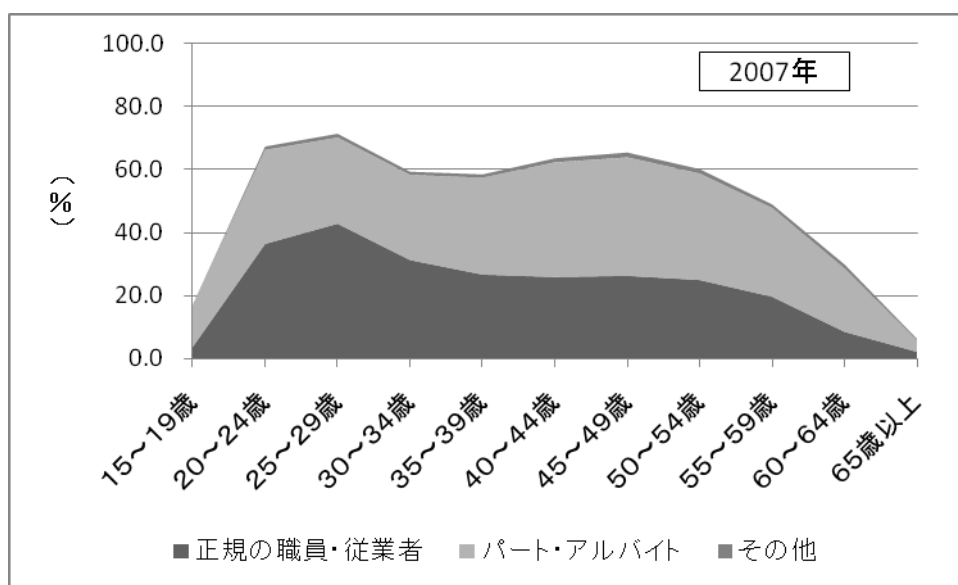
出典：総務省(2007)『就業構造基本調査』より引用

図5-2 女性の年齢階級別雇用形態の比率[1987年]



出典：総務省(1987)『就業構造基本調査』より作成

図 5－3 女性の年齢階級別雇用形態の比率[2007 年]



出典：総務省(2007)『就業構造基本調査』より作成

そして、M字カーブにおいて最大の特徴は再参入の市場が中断前の市場と異なることである。1987年の図5－2では若年期の雇用形態は大半が正規雇用であるが、谷である中断を挟んで増えてくる雇用形態はパートなどの非正規雇用となっている。この特徴を長期的にみていく。1987年の20～24歳では正規雇用は6割近く、全体の就業率は7割ほどとなっているが、同じ層の20年後の40～44歳では正規雇用は約2割、全体の就業率は6割弱である。全体の就業率は20年でそこまで変わっていないが正規雇用の割合がかなり下がっており、労働形態の大き

な違いがみられる。つまり、若年期においては未婚者を中心とした正規雇用、中年期では子育てを一段落した、若しくは子育て最中の既婚者を中心としたパートなどの非正規雇用であり、中断前の市場とは異なる構造となっている。一方、再参入時に正規雇用として参入した人の労働率は定年に至るまで大きな下落はみられず、参入時の雇用形態が重要だということが言える。

2007 年の労働率を示した図 5－3 をみると台形に近づきつつあり M 字カーブは消滅しつつあることが分かる。しかし、新規参入時にあたる 20～24 歳の正規雇用は 4 割に満たず、1987 年の 6 割近くと比べるとその差が一目瞭然である。実際、総務省(2007)によると「非正規就業者として初職に就いた者」は 1982～1987 年では 19.8%、2002～2007 年では 54.3%と急激に増加している。従って、従来のように若年期は正規雇用、中年期が非正規雇用という構造ではなく、新規参入時における若年期でも非正規雇用は拡大し、キャリアを通して非正規雇用の拡大が進んでいると言える。

上記のことから現在の女性労働は、新規参入時における非正規化、キャリアの分断による技能や知識、勤続年数の断絶、そしてキャリア分断から派生する再参入時の非正規雇用の三点の特徴を持っている。

第二節 キャリアと就業継続

女性の継続希望は年々高まりを見せている。内閣府(2006)によると、独身女性に対して「あなたの理想とする人生はどのタイプですか。」という問いの回答で、専業主婦を理想とする割合は 20.1%と減少しているのに対し、再就職の 39.2%や継続就業の 29.5%と上昇し続けている。つまり、再就職と継続就業について、長期的に仕事を続けたいと考えていると想定すると、約 7 割が仕事を長期的には仕事をしていきたいと考えている。

それでは、現状はどうなっているのでしょうか。

図 5－4 ワークライフプランの理想と現実

		現実のライフコース(理想のライフコースごとの内訳)			
		継続就業コース	再就職コース	専業主婦コース	計
理想のライフコース	継続就業コース	62.3	28.6	9.1	100.0
	再就職コース	18.4	55.6	26.0	100.0
	専業主婦コース	15.0	50.0	35.0	100.0

(%)

希望どおり

出典：内閣府(2006)『平成 18 年版 国民生活白書』より引用

就業状況を考えるために専業主婦コースを除いて考える。継続就業コースでは 62.3%、再就職コースでは 55.6%と希望通りのライフコースを過ごしている割合は一見高いように感じる。しかし、継続就業コースにおいては 28.6%が再就職、9.1%が専業主婦を、再就職コースでは 26.0%が専業主婦を選択していることから希望通りの生き方とはいえないだろう。ここで特に注目しなければならないのは継続就業コースを希望し、現実には再就職や専業主婦を選択した 37.7%である。なぜ彼女たちは継続就業を諦めてしまったのか。

それは、同じ職場で就業し続けることが難しいことが挙げられる。厚生労働省(2009)による出産前に仕事をしていた妻の出産後の就業継続の状況をみると、出産後において、同一継続(46.3%)、離職(44.7%)、転職(5.1%)、不明(4.0%)であった。雇用形態別に同一継続した割合でみると、正規では 67.3%、非正規では 22.9%となっている。正規であっても就業が難しいことがみえるが、非正規はより難しいといえる。

それではなぜ就業継続が重要視されるのだろうか。それは、キャリアを積み上げること、つまり勤続年数によって役職に就くことができ、この二点において賃金が決定するからである。その企業でしか得られない技能や能力を習得し、企業が評価するためには長いスパンが必要となっている。しかし、女性は役職についている人が少ない。そのため、厚生労働省(2008)によると、男性一般労働者の平均賃金水準を 100 としたときの女性の平均水準は 66.9 となっており、男女の賃金格差は高いといえる。

第三節 再参入時における問題点

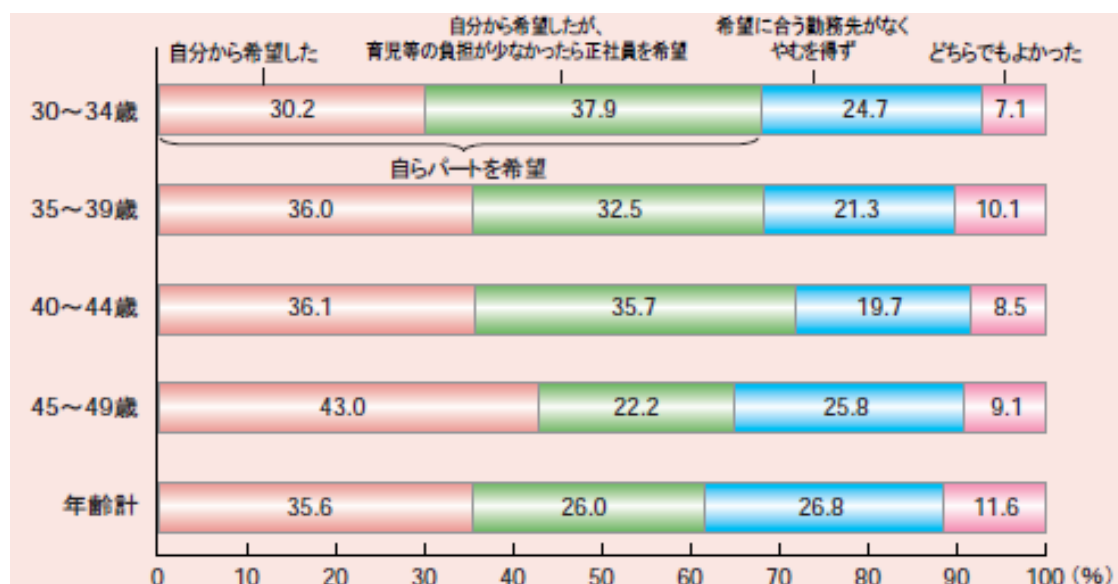
中断後の再参入時における雇用形態は女性自身が望んだものであろうか。JILPT(2009)によると、子育て後の初めての再就職での雇用形態は、非正規雇用(23.9%)、非正規雇用についてはパートタイム(57.9%)やアルバイト(4.9%)となっている。また、通勤時間が 30 分以内が 88%を超え、労働時間は残業を含めて週 8 時間が 21.7%、25 時間までが半数以上と実質的な労働時間を短縮する工夫がみられる。

図 5-6 は内閣府(2006)によるパート・アルバイトとして働く女性にパート・アルバイトといった非正規雇用を希望した理由を尋ねたものである。「希望に合う勤務先がなくやむを得ず」という消極的な回答をした割合は 26.8%にとどまっており、約 6 割は自らパート・アルバイトという雇用形態を選んだ結果となっている。しかし、自らパート・アルバイトを希望した人の中にも「育児等の負担が少なければ正社員を希望した」と回答する人が 26.0%いる。つまり「育児の負担が少なければ正社員を希望した」と「希望に合う勤務先がなくやむを得ず」を合わせると 52.8%がパート・アルバイトを希望したとは言えず、負担の存在により非正規を選ばざるを得なかった状況となっている。そのため、出産後の就業が思い通りに出来ていないことが分かる。

また、その傾向は若年層ほど顕著である。30~34 歳では「育児の負担が少なければ正社員を希望した」が 37.9%、「希望に合う勤務先がなくやむを得ず」が

24.7%と6割以上が就業に対して不満を抱えているが、その割合は年齢が上昇するに従い、下落傾向にある。

図5-6 パート・アルバイトを希望した理由



内閣府 国民生活政策(2006)『平成18年度版国民生活白書』より引用

第四節 まとめ

女性労働は、新規参入時における非正規化、キャリアの分断による技能や知識、勤続年数の断絶、そしてキャリア分断から派生する再参入時の非正規雇用の三点の特徴を持っている。そして、女性は継続就業を希望しているが、継続就業は難しい。継続就業をすることによって役職に就く可能性が増え、賃金の上昇が見込まれる。再参入については、女性は育児などの負担によりパート・アルバイトなどの非正規雇用を選択せざるを得ない。

確かに女性労働は育児などの負担などのために活躍の場が限られてしまう。しかし、女性の活躍の場は必要である。そのために負担を男性と分け合うことにより、女性が継続労働を続けていける世界が望ましいと考える。

以上のことから女性労働はフルタイムからパートタイム、パートタイムからフルタイムへの移行が柔軟にすることにより、女性がキャリアについて長期的な展望が持てる制度が必要だと考える。

第六章 政策提言

我々は「福祉政策の再設計」という議題に取り組むにあたって、日本の数十年後の未来が非常に不安定になっている現状を鑑み、まず現状の福祉政策に対する分析を行った。その結果、個別の公的な福祉政策の改革ではなく、公的福祉の基盤となり、我々の生活の糧を得る手段である労働生活をターゲットにした抜本的な改革が必要だという認識に至った。そのため、我々は「福祉政策」を「幸せな労働生活を送れる」為の政策と定義し、その実現のため、新しい労働のあり方を中心に政策提言を考えていくことにした。

第一章では現存の公的福祉政策は従来の日本式経営や家族制度を前提にして成り立っていたが、近年の日本式経営の崩壊によって機能を十分に果たせなくなったことを述べた。そのため、一度の不運や失敗によって労働と生活が左右されてしまう現状を書いた。さらに公的福祉自体がその財源や労力を労働から供給されており、救済する対象もその土台となる労働の可否が基準になっている。そのため、公的福祉を十分に機能させるためにも健全な労働のあり方、つまりワークライフプランまで及んだ抜本的な改革の必要性を主張した。

次に労働の現状として、第二章では日本式経営の破綻後に広まった様々な問題について考察した。特に若年層のワーキングプアは日本の将来を左右する重要な問題であり、彼らが新卒主義や中途採用市場の問題といった労働市場の構造的問題によって、収入の安定した正規労働へと移行するチャンスが失われていることを示した。

第三章では非正規労働の問題と、相対的貧困層やワーキングプア、フリーター層についての分析を行い、現状の福祉政策は非正規労働者が貧困に陥るまでにセーフティネットやトランポリンの役割を十分に果たせていないことを示した。

第四章では非正規労働者が増加し続ける中で、その対比として正規労働者が置かれている現状について分析を行った。正規労働者は従来からの法律を無視した慢性的な長時間労働に加え、非正規労働者の増加による仕事のしわ寄せを受けしており、労働の質が低下し続けていることを示した。

第五章では従来からの日本式経営は女性が不利な立場に置かれており、結婚や出産、子育てと仕事の両立が困難であることを示した。さらに日本式経営の崩壊後も女性の労働環境は本質的に改善されておらず、そもそもの原因が硬直した日本の労働制度にあることを示した。

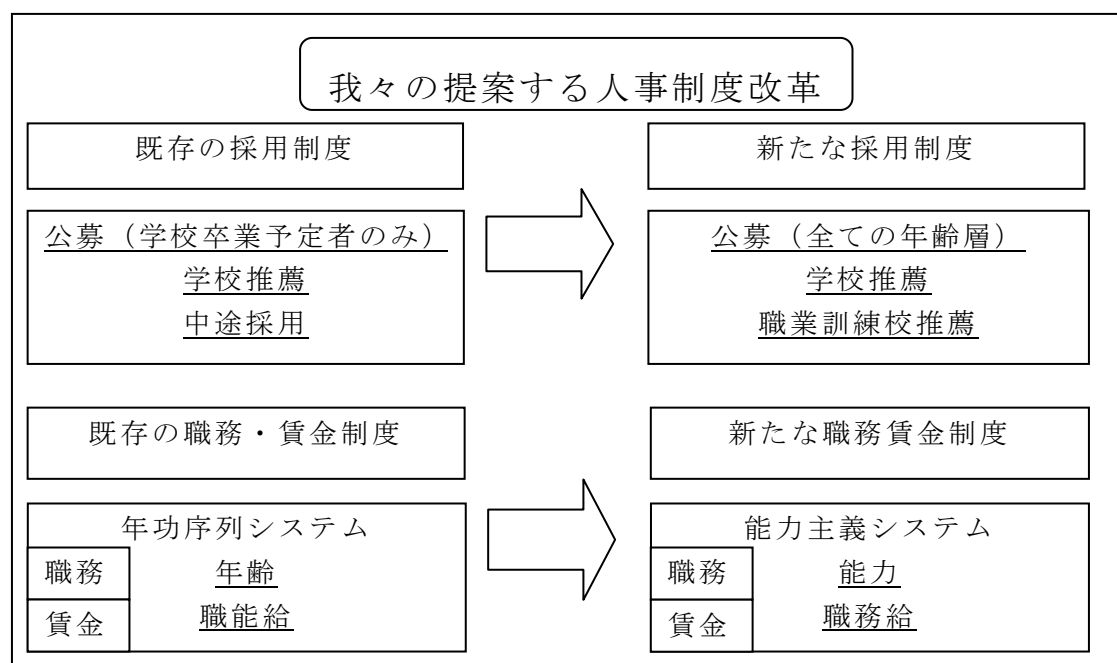
我々は以上の分析によって、公的な福祉政策の機能不全と多くの労働問題は、従来の日本式経営が崩壊している中で、新しい労働システムへの移行に失敗していることが一番の原因であることを明らかにした。以上の結果をふまえ、第六章では我々の考える、誰もが雇用が安定した上で質の高い労働生活を送ることができるワークライフプランへと根本的な改革を行い、幸せな労働生活を実現させるために、雇用・労働制度と労働生活上での社会保障制度の改革を中心とした政策提言を行う。

第一節 年齢差別の撤廃

日本では新卒主義や年功序列にみられる日本式経営が特徴だったために、能力ではなく年齢によって、大きく雇用機会や役職、賃金面が左右されてきた。しかし。これまでに書いてきた通り、近年になって日本式経営は崩壊しつつあり、メリットよりも弊害の方が上回ってきている。我々は日本式経営に代わる新しいワークライフプランを提言するため、年齢差別の撤廃を提言する。具体的には新卒主義や年功序列の廃止を企業に強制することで、年齢によらず能力によって賃金や職務が決まる、柔軟性の高い、開かれた労働市場を作る。

この理念を実現化する具体的な政策として、以下の提案を行う。

第一項 新卒採用における年齢差別の禁止



60歳以上の定年や一部の年齢制限が必要な業種を除き、年齢を理由にした正規雇用の制限を禁止する法律を制定する。これによって、今まで教育機関を卒業する新卒者のみに限った公募が無くなり、今まで既卒扱いだった年齢層が全て新卒として参入することが可能になり、雇用の間口が広がる。学生にとっては、何度も就職の機会が与えられるようになるため、卒業時の景気動向にその後の労働生活が大きく左右されることはなくなる。また、何らかの要因で非正規労働者や失業者になった人も正規雇用のチャンスを得ることができる。企業側では、新卒期の若者だけでなく、今までの既卒扱いだった広い範囲から事業に必要な人材を探すことが可能になる。

違反が発覚した場合、その企業には課徴金の徴収や行政指導がなされ、悪質な場合には業務停止の処分が行われる。

第二項 年功序列制度から能力主義制度への移行の推奨

上記の人事制度改革を徹底することによって、新卒労働者の年齢層に幅が出るため、年齢によって役職や賃金を決定する、既存の年功序列制度の維持は難しくなる。

そのため、企業には年齢で役職や賃金を決定する従来の年功序列制度から、仕事の内容によって役職や賃金を決定する能力主義制度への移行を推奨する。注意する点としては、多くの日本企業で導入されつつある成果主義は年功序列制度の枠内にとどまっているため、我々の提案する能力主義制度とは異なっていることである。成果主義では役職は基本的に年功序列制度のまま決定され、賃金面で世代内の差を決めるだけであるが、我々が提案する能力主義制度においては全ての役職と賃金を労働者の能力によって決定する。

企業側は能力主義制度への移行によって、年齢に関係なく有能な人材へ地位と賃金を与えることによって、有能な人材の活用と確保が容易になる。さらに能力的に劣る高給の労働者の賃金を抑えることができる。一方、労働者側は年齢ではなく努力と能力によって賃金が決まるため、有能ならば若くても役職や賃金を得ることが出来るようになる。それによって、より労働に対するインセンティブが向上する。

第三項 家族手当の支給

年齢給の廃止に伴い、浮いた人件費を用いて、新たに企業による家族手当の充実を提案する。「家族手当とは、従業員の子供家族の数に応じて企業（または国）が一定額または一定率で支給する手当で、生活給の補足部分をなすもの」（ブリタニカ国際大百科 2004）。特に子供の数に対する手当を充実させることで、能力主義制度によって賃金が低下した労働者にも生活保障を行う。これによって、労働者の子供を産み育てるインセンティブが増加し、出生率の改善と少子高齢化対策にもつながる。

第二節 職業訓練の充実

そこで我々は非正規労働者の再就職を支援するために、公共の職業訓練や民間の教育訓練の充実、公共の職業訓練と企業との能力開発の連携を提案する。

これによりフリーターや失業した人でも職業訓練所に通うことによって、労働市場への参入が容易になる。企業側にとっては、人材募集の範囲が広がり、従来の新人の能力開発の費用の削減が可能になるため、新規採用のインセンティブの増加を見込むことができる。

具体的に訓練や教育の充実では、職業訓練の様々なコースごとのカリキュラムの作成に、そのコースの業界に合った企業や専門学校の人を参加させ、企業のニーズに合った人材を育成しやすくすることがあげられる。一方、公共の職業訓練と企業との能力開発の連携では、企業が労働者を通常よりも低い賃金の有期雇用で雇い OJT を行い、民間や公共の職業訓練機関が各都道府県からの資金で OFF-JT を行うという計画をたて、それを各都道府県が認定し実行していくということがあげ

られる。またこれは訓練を終えた受講生を、訓練を実施した企業が採用したい場合に優先的に雇用できるようにする。そのため企業側は通常より安い費用で能力開発を行える。一方、労働者側は各都道府県が審査した能力開発を受けるため、通常の企業独自のものよりも凡庸性のある能力開発を受けられ、行政も通常の職業訓練よりも負担が少しく済むため職業訓練を増やすことができ、訓練を受けられる機会が増える。

第三節 雇用保険改革

現在の労働者の雇用保険負担は、個人の所得の 1.1%を、企業 0.7%、個人 0.4%と分けて負担する労使折半という仕組みになっている⁶。企業側は雇用保険を含めた、社会保障費の負担を嫌がることから、非正規労働者を未加入扱いにしたり、雇用保険の加入条件期間より短く設定したりするなどの行動を取るため、非正規労働者が雇用保険を受けられない場合が発生している。この状態を防止し、さらに企業の労働者に対する雇用のインセンティブを向上させるため、雇用保険の労使折半のうち、企業負担分を国が負担する新しい雇用保険制度を提案する。

この改革によって、企業側では雇用保険の企業負担分を払う必要がなくなり、労働者を雇用保険に加入させやすくなる。特に非正規労働者は雇用保険に加入しやすくなり、保障が受けられるようになる。

我々の提案で国が負担することになる雇用保険の労使折半分については、就労形態別に負担割合を変化させることを考えている。具体的には正規労働者の企業負担分は全額負担とし、非正規労働者の企業負担分はその 50%を負担するという差別化を行う。国が負担する割合に差をつけることにより、非正規労働者を正規労働者へ転換させることを促すことが目的である。

雇用保険の保険料率は、注 1 示している 3 つの事業形態によって異なっている。また、正規労働者と非正規労働者の賃金水準も当然ながら異なっているため、雇用保険の企業負担分を代替した場合の国の負担がどれくらいになるかを求めるには、事業形態別・労働形態別に計算をする必要がある。

まず、正規労働者と非正規労働者の賃金に関しては、全年齢の平均所得月額である 30 万円（正規）と 18 万円（非正規）を計算に用いた。それぞれの平均所得に事業別の労働者数を掛けること事業別・労働形態別の総賃金を算出する。その上で、国が負担することになる雇用保険の企業負担割合を計算する。「一般の事業」に従事している正規労働者を例にあげると、労働者数は約 2,800 万人であり、これに正規労働者の平均所得月額 30 万円を掛け合わせたものが「一般の事業に従事する正規労働者」の推計賃金である。これに企業負担分の指標である 1,000 分の 7 を掛け合わせると、約 590 億円となり、これが現在の雇用保険料企業負担分、すなわち提言における国庫負担分で代替する部分である。他の事業形態、雇用形態についてもシミュレーションを行った。シミュレーションの結果は表 6-1 で示している。

⁶ 「一般の事業」に分類されている事業である。この他に「農林水産及び清酒製造の事業」、「建設の事業」という区分がある。つまり、「一般の事業」とは上記 2 つの事業以外の全ての事業である。

表 6-1

事業区分	労働形態	従事者数(A)	賃金月額(B) (1万円)	保険料率(C) (事業主負担)	保険額推計値 (A×B×C)
一般の事業	正規	28,366,546	30	0.0070	5,956,975
	非正規	24,023,162	18	0.0035	1,513,459
農林水産及び清酒製造の事業	正規	112,555	30	0.0080	27,013
	非正規	135,904	18	0.0040	9,785
建設の事業	正規	2,609,326	30	0.0090	704,518
	非正規	1,534,711	18	0.0045	124,312
全事業合計	正規	31,088,427	30		6,688,506
	非正規	25,693,777	18		1,647,556
	合計	56,782,204			8,336,062

シミュレーションの結果算出された企業負担分の削減額である約 833 億円を、非正規労働者を正規労働に就かせることに充てたと仮定すると、69 万人もの非正規労働者を正規労働者として働かせることができる⁷。また、非正規労働者が新たに正規労働者になると、雇用保険の国が負担する割合が 50%から全額になるためさらに企業負担が減額される。その波及して生まれた金額は 4 億円を超え、再びそれを非正規労働者を正規労働者へ転換させるに分に充てれば、追加で 3,647 人移動することができ、さらにまた非正規労働者から正規労働者へと移動させることができる。

企業が正規雇用者を増加させるインセンティブ高めるこの提言によって、安定した生活を望みながらも賃金や保障の問題を抱えていた非正規労働者を、正規労働者へと転換させることが容易になると考える。

第四節 サービス残業への厳罰化

第四章で述べたとおり、日本の長時間労働は様々な問題を生み出している。この背景には、労働基準法が守られず、サービス残業が横行していることがある。我々は、この問題に対して労働基準法の取締り強化と労働の柔軟化を提案する。まず、企業側に労働基準法をもっと厳守させる必要がある。それを監督する労働基準監督署は定期監察等を行っており、東京都では 2008 年に定期監察等を 8,375 件実施した。そのうち、違反率は 72.4%とかなりの高率であった。またそれによってサービス残業の割増賃金未払いが約 238 億円であった。これは、監督で明らかになったごく一部の企業であり、実際は全国にもっと多くの企業にも未払いがあることが想定される。監察では是正勧告が行われても、指導票や報告書がだされるだけで効力が弱いため、平気で労働基準法を守っていない企業が多くあるのである。

そこで、是正勧告の効力を強化するために、定期監察等で違反が判明した企業

⁷ 69 万人という数字は、企業負担分の削減額である約 833 億円を、今まで雇用されていた非正規労働者と正規労働者の賃金の差額（30 万 - 18 万 = 12 万）で割った、非正規労働から正規労働へ転換できる人数。

には、指導票、報告書に加えて新たに課徴金を科すことを提案する。そうすることで、企業側にサービス残業をさせないインセンティブが働くことが予想される。

第五節 就業形態の柔軟化による継続就業

まず、女性の労働を二種類に分けて考える。一つはパートタイム労働を自発的に希望する非正規労働者であり、もう一つはキャリアを積むことを希望している正規・非正規労働者である。我々が提言する社会では、雇用保険改革により非正規労働者の保障が現在よりしっかりしたものとなっている。そのため、希望して非正規労働者になった人に関しては保障が付いたことで労働条件が上昇したものとみなし、ここでは扱わない。

我々が目指す社会で重要な制度は「労働時間の柔軟化」である。つまり、育児など時間が必要となる時期において、同一の企業内で、フルタイムからパートタイムへ、育児などが一段落した時期に再度パートタイムからフルタイム労働へ移行することで、キャリアの継続の可能性が高くなる。ここで重要なことは従来のパートタイムという概念ではないことである。従来のパートタイムは非正規雇用が前提の短時間労働であり、社会保障や雇用保険が完備されていない場合も多い雇用形態であった。しかし我々が提言する新しいパートタイムは正規雇用を前提としつつ、労働時間を短縮することによって就業形態を選択することが出来る。

この制度には、出産休暇をとった女性には、復帰以後、休暇を取る前と同じ仕事、あるいは同様の仕事に就く権利と、フルタイムからパートタイムへ、パートタイムからフルタイムへの移行する権利を示した法律の成立が必要となってくる。それは法を整備することによって企業を従いやすくするためである。また、この制度の対象は出産・子育て・介護などにより、短時間を希望する男女とすることで男性の育児参加を促す。

第六節 まとめ

以上で述べた労働制度改革を実行するために、労働基準監督署の大幅な人員拡充と監査体制の強化を行う。この政策を実現するための財源として、所得税への増税とサービス残業などを行って違反した企業から徴収した課徴金を用いる。

参考文献

労働政策研究・研修機構

(2005)『人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査』JILPT 調査シリーズ No.12

(2008)『第5回勤労生活に関する調査』JILPT 調査シリーズ No.41

(2008)『企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査』JILPT 調査シリーズ No.43

(2008)『非正社員の雇用管理と人材育成に関する予備的研究』JILPT 調査シリーズ No.52

(2009)『雇用システムと人事戦略に関する調査(2007年度調査)』JILPT 調査シリーズ No.53

(2009)『ヨーロッパにおけるワークライフバランスー労働時間に関する制度の事例』JILPT 調査シリーズ No.59

- (2009)『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状―平成 19 年版「就業構造基本調査」特別集計より―』JILPT 調査シリーズ No.61
- (2008)『子育て後の女性の再就職に関する課題とその解決』研究報告書 No.96
- (2009)『結婚・出産・育児の退職と再雇用―女性のキャリア形成と課題』研究報告書 No.105
- (2009)「長時間労働」『日本労働研究雑誌』575 号
- (2009)「教育と労働」『日本労働研究雑誌』588 号
- (2008)「仕事と子育ての両立―再就職、非正規雇用、母子家庭への支援」『Business Labor Trend』399 号
- (2009)「特集 非正規雇用をどう安定化させるか―セーフティネット、支援策のあり方」『Business Labor Trend』409 号
- (2009)「雇用の安定と創出に向けて―当面する課題と求められる対策」『Business Labor Trend』410 号
- (2009)「女性が働き続けるうえでの課題―男女賃金格差と結婚後・育児期の就業を中心に」『Business Labor Trend』414 号
- (2009)「特集 若者問題への接近―誰が自立の困難に直面しているのか」『Business Labor Trend』415 号
- 調査・解析部 荻野登、渡辺木綿子(2007)「導入進む正社員登用・転換制度―9 者の実例調査から」『Business Labor Trend』387 号
- 青木紀 杉村宏(2007)『現代の貧困と不平等 日本・アメリカの現実と反貧困戦略』明石書店
- 雨宮処凛 飯田泰之(2009)『脱貧困の経済学 日本はまだ変えられる』自由国民社
- 岩田正美(2007)『現代の貧困 ワーキングプア/ホームレス/生活保護』岩波新書
- 岩田正美(2008)『社会的排除 参加の欠如・不確かな帰属』有斐閣
- 浦川邦夫 橘木俊昭(2006)『日本の貧困研究』東京大学出版会
- 駒村康平(2009)『大貧困社会』角川 SSC 新書
- 島田晴雄、太田清(1997)『労働市場改革―管理の時代から選択の時代へ』東洋経済新報社
- 城繁幸(2006)『若者はなぜ 3 年で辞めるのか? 年功序列が奪う日本の未来』光文社新書
- 関口巧(1997)『終身雇用制―軌跡と展望』文真堂
- 橘木俊昭(2006)『格差社会 何が問題なのか』岩波新書
- 戸木田嘉久(1997)『「構造的失業」時代の日本資本主義』新日本出版社
- 富永健一(2001)『社会変動の中の福祉国家 家族の失敗と国家の新しい機能』中公新書
- 樋口美雄(2001)『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社
- 八代尚宏(1997)『日本的雇用慣行の経済学―労働市場の流動化と日本経済』日本経済新聞社
- 山田昌弘(2004)『希望格差社会―負け組の絶望感が日本を引き裂く』筑摩書房
- 山田昌弘(2007)『少子社会日本―もう一つの格差のゆくえ』岩波新書
- 山田昌弘(2009)『ワーキングプア時代―底抜けセーフティネットを構築せよ』文藝春秋
- 湯浅誠(2008)『反貧困 「すべり台社会」からの脱出』岩波新書
- 吉田和夫(1996)『解明 日本型経営システム―日本経済を分析する新しい経済学への挑戦』東洋経済新報社
- 総務省(2008)「平成 19 年度 就業構造基本調査」
<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2007/index.htm>
- 日本統計局協会(1988)『昭和 62 年度 就業構造基本調査』

厚生労働省（2009）「第6回21世紀成年者縦断調査（国民の生活に関する継続調査）結果の概況」

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/seinen09/dl/data.pdf>

2009年10月11日

（2009）「非正規労働者の雇い止め等の状況について（2月報告：速報）」

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/02/h0227-5.html> 2009年10月12日

（2009）「非正規労働者の雇い止め等の状況について（2月報告：速報）」

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/02/h0227-5.html> 2009年10月12日

（2007）「日雇い派遣労働者の実態に関する調査及び住居喪失不安定就労者の実態に関する調査の概要」

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/08/h0828-1.html> 2009年10月12日

（2007）「ホームレスの実態に関する全国調査報告書」

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/07/s0718-13.html> 2009年10月11日

（2007）「「若年雇用問題」に関する資料」

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/10/dl/s1012-10c.pdf> 2009年10月10日

（2006）「国民生活基礎調査の概要」

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa06/2-1.html> 2009年10月10日

（2006）「国民生活基礎調査の概況」

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa06/2-1.html> 2009年10月11日

（2003）「年次推移別の所得の状況」

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa03/2-1.html> 2009年10月10日

（2000）「国民基礎調査の概況」

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa00/syotoku1.html> 2009年10月9日

（2004）「平成16年度雇用管理調査結果の概要」

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/kanri/kanri04/index.html> 2009年10月7日

（2007）「社会福祉行政業務報告（福祉行政報告例）結果の概況」

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/gyousei/07/index.html> 2009年10月8日

（2007）「雇用・労働問題を取り除く状況について」

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/08/dl/s0824-6f.pdf> 2009年10月11日

（2006）「平成18年版 労働経済の分析」<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/06/dl/03-02.pdf>

2009年10月5日

（2008）「賃金構造基本統計調査」

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/detail/index.html> 2009年10月11日

（2008）「平成19年度 働く女性の実情」

「男女格差レポート」

「平成18年度女性雇用管理基本調査」

（2009）「高卒・中卒者の求人・求職状況」

（2009）「第6回21世紀成年者縦断調査（国民の生活に関する継続調査）結果の概況」

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/seinen09/index.html>

内閣府（2004）「平成15年度版国民生活白書」

<http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h15/honbun/> 2009年10月12日

国民生活政策 (2006) 「平成 18 年度版国民生活白書」

<http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/index.html>

リクルートワークス研究室 (2009) 「第 26 回大卒求人倍率調査」

<http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/index.html>

(2001) 「非典型雇用労働者調査2001」 <http://www.works-i.com/flow/survey/htk.html> 2009年10月11日

(2000) 「アルバイトの就労等に関する調査－フリーターの意識・働き方の実態について－」

<https://www.works-i.com/pdf/ft.pdf> 2009年10月11日

朝日新聞「失業…安全網 穴だらけ」2009年2月8日朝刊

日本労働組合総連合会 (2007) 「パート労働者等の厚生年金適用についての基本的な考え方」

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/01/dl/s0119-9b.pdf>

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書 (2007) 「雇用保険制度の見直しについて」

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/01/dl/data1.pdf>

社会保険大学校長宇野裕「生活保護の概要」

http://www.zenrosaikyoukai.or.jp/thinktank/pdf/kenkyukai/kenkyukai01_02-10.pdf#search='生活保護%20捕捉率'

橘木俊詔 浦川邦夫 (2007) 「日本の貧困と労働に関する実証分析」

<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2007/06/pdf/004-019.pdf#search='OECD%20相対貧困率%20定義'>

戸田典子 (2007) 「非正規雇用者の増加と社会保障」

http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/refer/200702_673/067302.pdf#search='医療保険%20非正規%20加入状況'

OECD Stat Extracts (2004) 「Income distribution - Poverty」

<http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=9909&QueryType=View> 2009年10月12日