

# 2007年問題・政策「BEAT」<sup>1</sup>

---

## ミスマッチ失業の解消に向けて

慶応義塾大学 中澤敏明研究会  
労働雇用政策 C 分科会

西牟田貴之<sup>2</sup> 有木諒<sup>3</sup> 五十嵐康高<sup>4</sup> 植村るみ<sup>5</sup>  
鍋田久央<sup>6</sup> 藤津朗洋<sup>7</sup>

2006年12月

---

<sup>1</sup>本稿は、2006年12月16日、17日に開催される、ISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2006」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、中澤敏明教授（慶応義塾大学）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。（タイトルに脚注をつけてください。脚注は、「挿入」→「脚注」→「脚注」「自動脚注番号」、フォント8、脚注のフォントに関しては、以下同じ。）

<sup>2</sup> 中澤敏明研究会 [muta33@hotmail.com](mailto:muta33@hotmail.com)

<sup>3</sup> 中澤敏明研究会 [ryo54\\_happiness@yahoo.co.jp](mailto:ryo54_happiness@yahoo.co.jp)

<sup>4</sup> 中澤敏明研究会 [seth\\_3nan@yahoo.co.jp](mailto:seth_3nan@yahoo.co.jp)

<sup>5</sup> 中澤敏明研究会 [fk040391@msn.com](mailto:fk040391@msn.com)

<sup>6</sup> 中澤敏明研究会 [nabetahisao@yahoo.co.jp](mailto:nabetahisao@yahoo.co.jp)

<sup>7</sup> 中澤敏明研究会 [buzzerbeater1111@hotmail.com](mailto:buzzerbeater1111@hotmail.com)

# 要旨

---

2007年問題と呼ばれる、これまで日本経済を牽引してきた団塊世代が退職してしまうことで引き起こされる、技術継承の不安と労働者の不足。

まず技術継承に関しては、高齢層の再雇用、定年延長制度の導入、経験者の中途採用による現状技能の保持、社内における OJT 等を意識した人材配置、技能の可能な限りの I T 化・マニュアル化など企業は既に対策を取っている。このため、本論文では技術継承問題ではなく労働者不足の問題に重点を置くこととする。

労働者不足の問題を論じるに当たって、女性労働者、外国人労働者、フリーターのそれぞれの現状を調べてみたところ、女性労働者に関しては既に多くの企業が対策を講じ始めていること、外国人労働者に関しては外国人登録者数の増加傾向やそれらの受け入れ量増加による国内の労働力の行き場などを考慮し、本論文ではこの両者ではなくフリーターに焦点を当てていくことにしたい。

フリーターはこれまで増加の一途を辿り、これからもその増加傾向は変わらないという分析結果が出ている。その数はフリーター・ニートを合わせると団塊世代の500万人程度という人数を超えるとされている。これらのフリーターと呼ばれる人々を定職に就かせることが出来れば、今論文が主題としている労働者不足を解決できると考える。かつ、この事実から現在、労働力不足であるのに若年失業率が上昇するというミスマッチが存在しており、そのミスマッチの解消に我々の提言する政策「B E A T」が有効であると考えている。

この政策「B E A T」は、インターンシップと多様就職型ワークシェアリングを発展活用することで2007年問題とともにフリーター問題を解決しようとするものであり、国と政策導入企業、そしてフリーターの三者が互いに大きなメリットが得られるような仕組みとなっている。

目次

はじめに

## 第1章 技術継承

- 第1節 技術継承に向けた企業の取り組み
- 第2節 技術継承に向けた行政の取り組み

## 第2章 労働力不足

- 第1節 女性労働者活用のための考察
- 第2節 外国人労働者活用のための考察

## 第3章 フリーター

- 第1節 フリーター現状
- 第2節 団塊世代を含む中高年の人件費増加が若者の雇用を奪っているか？

## 第4章 既存の政策

- 第1節 ワークシェアリング
- 第2節 ハローワーク（ジョブカフェ）
- 第3節 CSR
- 第4節 デュアルシステム

## 第5章 政策提言「BEAT」

- 第1節 政策「BEAT」概要
- 第2節 メリット考察

おわりに

参考文献・データ出典

# はじめに

---

2007年問題とは、終戦直後に生まれ日本経済を牽引してきたベビーブーム世代の人々がまもなく定年を迎えることから経済に引き起こされるであろうさまざまな問題のことをいう。

団塊の世代とも呼ばれるこの世代は約500万人いるといわれ、労働人口だけをみても日本の労働総人口の1割を超える。これだけ大量の人員が現役を引退するのは、日本にとって初めての経験であるためさまざまな議論が生まれている。

近年2007年問題ということが騒がれ始めている例として、2005年4月に福知山線でおきた脱線事故でもベテランの技術継承が問題視された。もちろん事故原因は複合的なものであるが、事故車両を運転していた運転士が23歳という若さだったこともあり、JR西日本の人員構成のいびつさが背景にあったのではないかと指摘されている。さらに2002年に第一勧業銀行と富士銀行、日本興業銀行の3つの銀行が合併して、みずほ銀行が開業した際におきたシステム障害においても講座振替の仕組みがわかっているベテランが不足していたことがトラブルの遠因となりその後の対応の遅れにつながったとの指摘もある。今後このような技術継承がうまくいかないと起こる問題は増えていくと考えられる。

財務省の財務総合政策研究所の試算では、団塊世代のリタイアによって約110万人の労働人口が失われ実質GDPについては、約16兆円減少するという見解を示している。リストラが叫ばれていた時代から一転して、労働力不足の時代がやってきているといえる。さらに、団塊世代は単なる労働力だけではなく長年培ってきた経験やノウハウをもつベテランたちだということもいえ、彼らが抜けた穴を埋めるのはなかなか容易なことではない。団塊世代の技術をいかに継承していくかが問題視されている。

上記のように2007年を迎えるにあたって技術継承や企業の労働力不足が大きな問題として表面化してくる。我々はこの2点に焦点を当てて論文を進めていく。またその一方で、今日フリーターといわれる若者が450万人も存在することで明白なように若年者の就職難も問題になっている。

すなわち、「**労働力不足なのに就職できない若者が増加している**」という**ミスマッチ**が現代社会に存在すると言える。

このミスマッチの解消に我々が提言する「**BEAT**」という政策が効果を発揮するとして序論を終わりとする。

# 第1章 技術継承

我々は前章で「技術継承」、「労働力不足」の再考の必要性について触れた。ここではまず「技術継承」の問題について企業がどのような取り組みを行っているか、またどう認識しているかについて試みる。

## 第1節 技術継承に向けた企業の取り組み

「技術継承」問題における解決策として、高齢層の再雇用や、社内における OJT 等を意識した人材配置、または技能の可能な限りの IT 化・マニュアル化など多くの有効と考えられる対策があり、問題は企業のその取り組み姿勢にだけあると考えられる。事実、2004 年時点で半数以上の企業は技術継承への新たな取り組みを何も行っていないのである。（労働政策研究・研修機構 2004）（図 1-1 を参照）

### ★ 技術継承に向けた企業の主な取り組み

#### ① 高齢層の再雇用・定年延長制度の導入・経験者の中途採用による現状技能の保持

多くの企業が、技能を持った既存の高齢層従業員を引き続き活用することを考えている。再雇用制度、定年の延長、経験者の中途採用という対応策が主となっている。人生 80 年時代にある現在、健全な高齢者自身も社会で活躍することを「いきがい・誇り」としているケースが多く見られることがアンケートによりわかった。しかし、高齢層従業員によるその場凌ぎの対応策は、うまく回らなくなることが必ずやってくるので、企業内の若返りは必要であろう。（5 ページの図 2、6 ページの図 3 を参照）

#### 【実際に実施される又は実施された例】

##### I. 日本マクドナルドが定年制を廃止

ハンバーガーチェーン大手の日本マクドナルドは 2006 年 1 月 23 日、60 歳定年制を今年 4 月時点にさかのぼって廃止したと発表した。上場企業で定年制を廃止した企業はめずらしい。

##### II. ダイハツによる定年社員の高待遇での再雇用

ダイハツ工業は 2006 年 2 月 28 日、熟練技能などを持つ優秀な人材を、定年後に現役時の給与を上回ることもある高待遇で、再雇用する制度を導入する方針を明らかにした。団塊世代の大量退職期を前に、優れた人材の社外流出防止を狙っており、こうした制度の導入は自動車業界で先進的である。

##### III. トヨタが再雇用対象を全社員に拡大

トヨタ自動車は 2005 年 7 月 29 日、工場で働く技能職に限定している定年退職後の再雇用制度の適用対象を、2006 年度から全従業員に拡大し、数値化した新たな評価基準を使って採用する方針を正式に決めた。

評価基準は、55 歳以降の健康状態や勤務態度、技能などを数値化し、基準を満たした希望者を再雇用するという形をとることに決まった。客観的な判断ができるよう職場の管理者に説明を徹底する。

また、トヨタ自動車は、厚生年金の支給開始年齢引き上げに合わせ、60 歳の定年退職後の再雇用制度で働ける年齢を 2006 年度以降、現在の「63 歳まで」から段階的に「65 歳まで」に引き上げる方針を明らかにした。

## ② 社内における OJT 等を意識した人材配置

OJT とは、On-the-Job Training の略で、具体的な仕事を通じて、仕事に必要な技術・技能などを指導し、修得させることを目的としている。この方法による技能継承を選ぶ企業は、若手や次の指導者となるべき担い手が、高度な技能を持つ高齢層による OJT によって、技能の継承を図れるように人材配置することで、高齢層の退職に備えている。しかし、OJT を行う資金が莫大にかかる、離職率の高い若年層を職場定着されることなどの難点もある。

### 【実際に実施されている例】

#### 大垣精工（株）での OJT

同社では、中長期的なモノ作りの観点に立ち、一人前になるまで 10 年はかかると言われる若い人材の採用・育成に力を入れている。学校教育では「金型」を学ぶ機会があまりないために、新入社員に対し入社早々「金型とは何か」というところから教育する。金型の概要をガイダンスで説明し、現場を見せて認識させる。そして短くて 3 年、長くて 5 年は現場を経験させ、技能や技術を日常業務内でマンツーマン指導を行う。マンツーマンの OJT を担当するのは、40～50 歳くらいのベテラン社員であり、10 年以上の経験をもつことが条件である。ただし、その中には他人に指導をすることが苦手な職人気質な人もおり、経営陣がそのあたりの「人間性」を重視して OJT を行える人材と、行わない人材の区別を行っている。一人当たりのマンツーマン指導担当期間は 3～5 年程度であり、その中で新入社員の適正を見極め各部署に配属している。

マンツーマン指導を行うことで、若手社員一人一人のより細かい適正を確認でき、適材適所な人材配置をできていることが、同社の人材育成方針の特徴である。

## ③ 技能の可能な限りの IT 化・マニュアル化

技術進歩により、技能の IT 化・マニュアル化も可能になってきている。そこで企業は、企業の中心的是な技能あるいはマニュアル作製が可能な技能に関しては、人的資源の導入よりも IT 化・マニュアル化による技能継承に取り組んでいる。IT 化・マニュアル化の利点としては、ひとつの技能が、多くの若手や担い手によって継承可能になることである。

これまでは、企業が行っている取り組みに関して見てきたが、今度は行政が望む技術継承問題解消策を見ていきたい。

## 第2節 技術継承に向けた行政の取り組み

### i) 団塊世代の大量退職による技能継承問題解消策：正規社員の増加政策

経済産業、厚生労働、文部科学の3省が6月に発表する2006年版の「ものづくり基盤技術の振興施策（ものづくり白書）」の骨子案が2006年4月16日に明らかになった。団塊世代が一斉に定年退職を迎える「2007年問題」を控え、製造業の技術を継承していくため、アルバイトや期間工などの非正社員を、できるだけ正社員として登用することが必要だと強調している。これは日本の人口が減少しても、ものづくりの人材は減らさず、アジア諸国との競争に備える狙いであるとしている。

こうした背景には、非正社員向けに技能講習を行っている企業は全体の2割で、非正社員の仕事内容も「8割が単純な繰り返し作業にとどまっている」とする調査結果が要因となっていることがわかった。

### ii) 労働力不足解消のため、高齢者による短時間勤務での正規雇用

厚生労働省は2005年10月15日、一日2、3時間の勤務でも正社員の身分を保証する「短時間正社員」の導入に向け、来年度から民間企業約500社を対象にモデル事業を実施する方針を固めた。少子・高齢化の進展で労働力人口が近く減少に転じるなか、多様な働き方を実現することで質の高い労働力を確保したいという考えから生まれたものである。

モデル事業は、業界団体を通じて約500社を対象に実施。各企業内で選出した社員について、1日の労働時間を短くしたり、週に3日程度の勤務にしたりした短時間労働を試行的に導入してもらおう。当面は、導入が比較的簡単とみられる流通業界などを中心に実施する案が有力。短時間労働の対象となった社員には、余裕の出た時間を利用して学校に通ったりボランティア活動に参加したりして自己啓発に取り組んでもらうという高齢者のライフスタイルにあった形式で行うことを考えている。

### iii) 団塊世代退職に備え、熟練の技のデータベース化

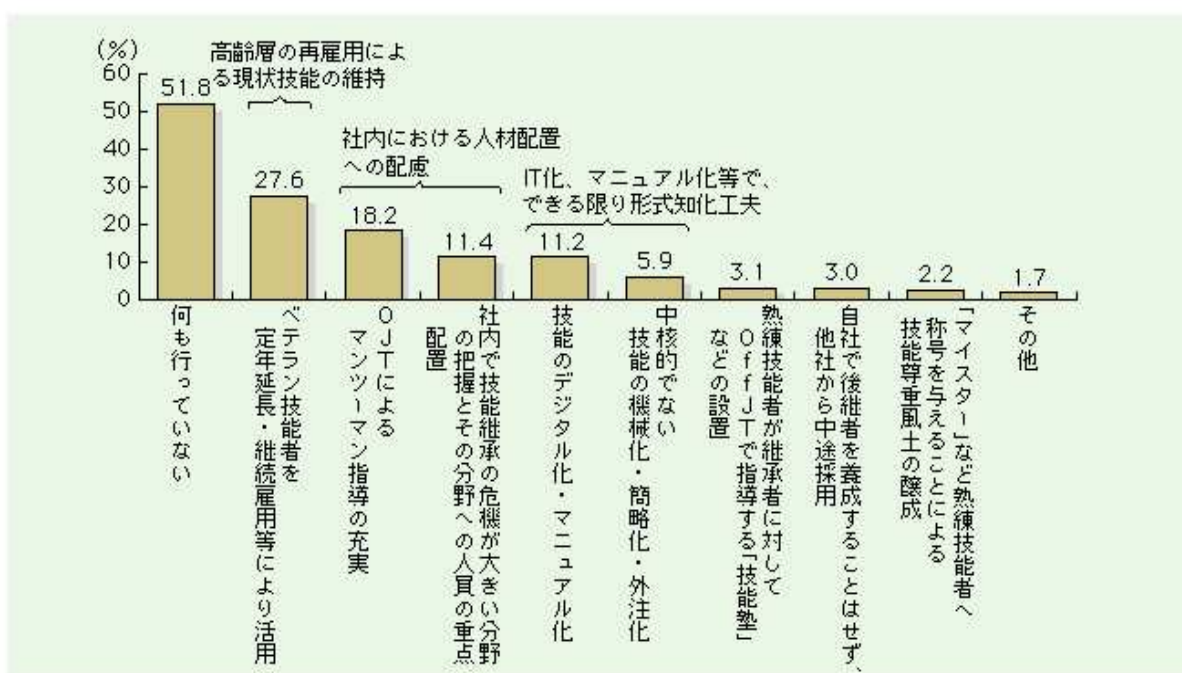
業に勤める団塊の世代が2007年から大量に退職するのに備えて、経済産業省は、中小企業の熟練工が身につけた技能を社内に残すため、データベース化のソフトウェア作りに乗り出す。鋳物製造や旋盤加工などを手がける中小メーカーは、熟練工の腕と知恵に頼る部分が多いが、若手への技能継承が進んでいない企業が多い。社内で培ってきた技能をデータベース化することで、各社独自の知的財産として保存・活用するのが狙いである。これにより、若年層への技能継承の手助けができると考えている。

また、熟練工の強みは手先の技術だけでなく、取引先から指定された製品の仕様、納期、価格などに応じて、材料選びや加工方法などをすぐに判断する能力にあると調査により分かったため、高齢者が後輩に直接教えるだけでなく、細かくデータベース化しておくことが、技能の伝承に役立つとみている。



以上のことから、技術継承は大いに問題視し、解決しなければならない問題なのかもしれない。しかし、ここで図1-4を見ていただきたい。すると、どの産業においても、「近年は若年層を採用できていない」と理由が割合の半分近くを占めていることがわかった。また章の冒頭にも述べたように、技術継承に向けて企業が取り組める余地はまだ十分にある。こうした事実からも、我々は労働力不足に重点を置くとともに、その不足を補う対象として、フリーターを用いることが、技術継承問題の解消への近道となるのではないかと考えたため、今回は技術継承問題解消のための政策提言は行わないことにした。

図1-1 一団塊世代の技能承継について企業が工夫していること

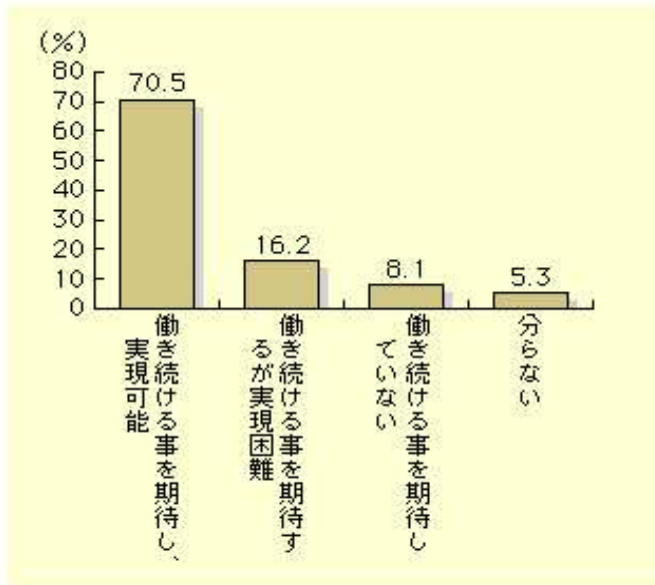


資料：(独)労働政策研究・研修機構「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査」(2004年12月)

(注) 1. 複数回答のため、合計は100を超える。

2. 無回答は集計対象外としている。

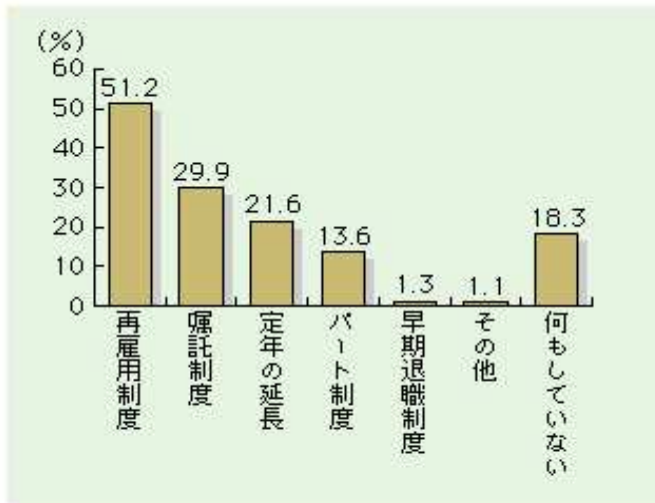
(参考) 図1-2-退職する従業員の継続勤務可能性及び期待度



資料：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「事業承継」「職業能力承継」アンケート調査(2005年12月)

(注) 高齢層従業員を対象に「定年の延長」「再雇用制度」「嘱託制度」「パート制度」「早期退職制度」などの制度を導入している企業のみ集計している。

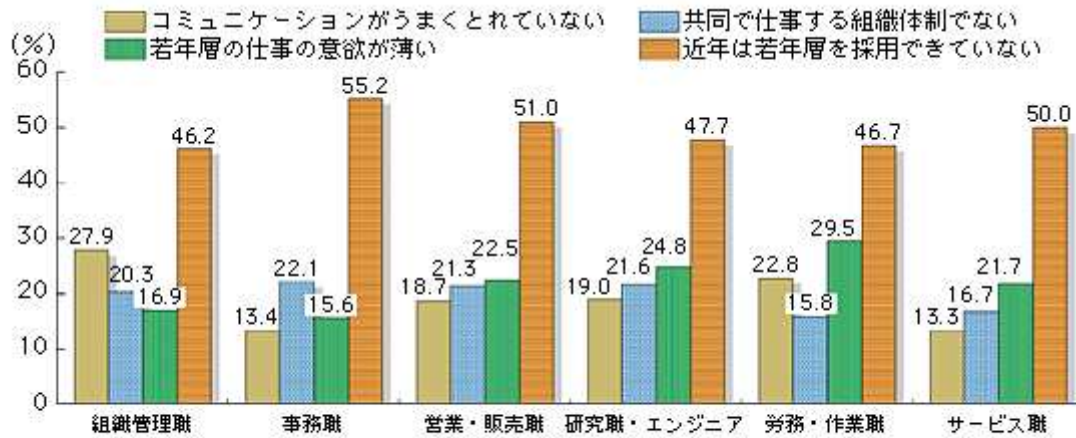
(参考) 図1-3-高齢層従業員を対象に導入している制度



資料：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「事業承継」「職業能力承継」アンケート調査(2005年12月)

(注) 複数回答のため合計は100を超える。

図 1 - 4 - 技能承継について生じている支障



資料：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「事業承継」「職業能力承継」アンケート調査(2005年12月)  
 (注) 複数回答のため、それぞれの合計は100を超える。

## 第2章 労働力不足

冒頭でも述べたように、団塊世代の退職により約110万人の労働人口が失われ、実質DPについては約16兆円現象するという見解を示している。この労働力不足への対応策として我々はフリーター、女性労働者、外国人労働者の3つの観点から考察を行った。本章では女性労働者、外国人労働者について言及する。

### 第1節 女性労働者

2007年問題における団塊の世代の退職者による労働力不足問題についての解決手段としてまず注目したのが、『女性労働力』である。

女性労働力の概況についてみていくと、平成5年における女性労働力人口は2,732万人であり、平成10年をピークとした減少傾向が続いており、今後も減少していくと予想される。ちなみに男性の労働力人口は3,934万人で前年に比べて22万人の減少となっており、男性の労働力もまた減少傾向になっている。また、労働力人口総数に占める女性の割合をみると40%を超え上昇している。

女性雇用者についてみてみると、平成15年には2,177万人となり、これは前年に比べて16万人増加した結果となった。

職業別には、専門的・技術的職業従事者、保安・サービス職業従事者等で女性雇用者が上昇傾向にあり、反対に販売従事者は減少傾向が続いている。

次に、労働力率についてみてみる。労働力率とは【15歳以上の人口に占める労働力人口の割合】を意味する。

女性の労働力率を年齢階級別にみると、25～29歳層の73.4%と45～49歳層の72.5%を左右のピークとし、30～34歳層の60.3%をボトムとするM字型のカーブを描いている。

30～34歳層の女性が離職している大きな原因のひとつが「結婚・出産」である。仕事と育児の両立は難しく、結婚・出産で仕事から離れてしまった女性がまた早期に社会復帰するケースは少ない。しかし、結婚・出産でいったん仕事から離れてしまった女性のうち、6割を超える女性に就業意欲があるということがデータでわかった。

そこで、2007年問題の労働力不足を解消するひとつの手段として、女性が仕事と育児の両立ができるような環境を整えていくことが重要だと考える。

では、現在企業では女性の仕事と育児の両立に関してどのような対策がとられているのか見ていきたいと思う。

#### ①勤務時間の短縮

小さな子どもを預けて働いていて、大変なことの1つは保育園への送迎である。東京都の公立の保育園の場合、一部を除いて開所時間を朝7時15分～夕方18時15分と設定しているところが多く、17時ちょうどに会社を飛び出て、お迎えにぎりぎり間に合うかどうかというところである。万が一、会議など残業が入ってしまったら、間に合なくなることもある。

そこで企業が打ち出したのが「短時間勤務制度」である。この制度は、例えば朝出勤時間を30分遅くして、就業時間を1時間早くするなど勤務時間を短くするものだ。勤務時間はフルタイムの正社員より短くなる。仕事の質はフルタイムの正社員と同じである。給与やボーナス、年金も働いた時間に比例して支払われ、労働が減った分はその分給与もダウンする。昇進もフルタイム正社員と同等に扱われるというもので、同じように勤務時間の短い非正社員とは、区別されている。

これまでの短時間勤務制度では、子どもが小学校に入るまでと制限しているところが多かったが、最近では、小学校入学後3年までなど、対象学齢を引き上げる企業が増えてきている。昇進や昇給にもしかしたら多少の影響があるかもしれないという懸念はあるが、それでも「仕事と生活のバランスを取りながら働きたい」「子育てもきちんとしていきたい」と考えたとき、キャリアのペースを少し落として働くという選択が可能になってきている。

## ②代替要員に退職者を活用

短時間制度や育児休暇は、制度があってもなかなか利用しにくいという声が多くある。それは周囲の人に負担がかかるなど迷惑になるのではと懸念するからだ。最近これらの制度をもっと利用しやすくなるような企業における工夫が見られるようになってきた。

例えば、ある化粧品会社（資生堂）は、店頭で接客の仕事についている社員が育児のための短時間勤務制度を利用しやすいように退職した人を代替要員として活用する制度を導入している。同じくある保険会社（損保ジャパン）は、出産や定年で退職したOB・OGをネットワーク化し、育児休暇や短時間勤務によって不足する人員を補充するという動きがある。

短時間勤務を利用する人も時間になったら気兼ねなく職場を後にすることができ、また代替要員の人も、それまで身につけた技術や経験を活かして仕事をするという一石二鳥のシステムに、今、多くの企業から注目が集まっている。

## ③育児休暇の条件緩和

先ほど、育児休業の取得を社員が申し出にくいのは、周囲に迷惑がかかると述べたが、男性の場合は、本人は育児参加をしたくても「男性が育児なんて」というイメージがまだ世間に根強く、周囲の目が気になっているところがある。しかし、最近では育児休暇取得しやすい工夫もされ始め、徐々にではあるが、企業が育休の取得を後押しする風潮が出てきている。

また育児休業明けは、短時間勤務で乗り切らなければならないが、対象となる子どもの学齢は通常小学校就学前までである。しかし最近では、小学校入学後にも拡大する企業も増えている。

## ④事業所内託児施設

育休を経て職場復帰を果たそうにも、今度は待機児童問題が立ち上がる。「仕事を再開したくても保育所に入れない」という悩みを解消する目的で、事業所内に託児所を設置する企業が増えている。

### ⑤退職者を再雇用

先ほど、一旦退職した元社員を短時間勤務利用者の代替要員として活用と紹介したが、今度は結婚・出産を機に退職した元職員を再雇用しようという動きが出てきている。

### ⑥ファミリー・フレンドリー企業

ファミリー・フレンドリー企業とは、仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う企業のことである。

法での規定を上回る基準の育児・介護休業制度を有し、さらに実際に従業員によって利用されていることをポイントし、家庭と育児、介護の両立が可能な環境を積極的に整えようとする企業を厚生労働省が表彰している。表彰の対象となる具体的な制度としては、

- ・分割取得できる育児休業制度
- ・通算93日を超える介護休業制度
- ・年5日を超える子どもの看護休暇制度
- ・育児や介護のための短時間勤務制度
- ・フレックスタイム制
- ・事業所内託児施設
- ・育児・介護サービス利用料の援助措置

などが挙げられ、さらに

- ・育児・介護休業制度等の利用がしやすい雰囲気であること
- ・特に、男性労働者も利用しやすい雰囲気であること
- ・両立について、経営トップ、管理職の理解があること

という企業の風土もその選考の基準とし、厚生労働省が表彰するのが「ファミリーフレンドリー企業表彰」である。

このように、育児との両立の達成に対しては多くの企業でさまざまな対策がとられているため、この論文では労働力不足を解消することを考えるにあたって女性労働者に対しては焦点をあてないこととする。

#### 【参考文献】

All About ミセスのセカンドキャリア

<http://allabout.co.jp/career/mrscareer/closeup/CU20060404A/index.htm?FM=cukj&GS=womencareer>

厚生労働省 ファミリーフレンドリー企業表彰について

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/family/index.html>

## 第2節 外国人労働者

### ・外国人労働者問題の現状

日本には定住の外国人労働者および1980年代中期から増え続ける在留資格の異なる多様化した外国人労働者が存在する。在留資格として、留学・就学・研修・家族滞在などでは、現行入管法では就労は著しく制約ないし否認されているが実際にはほとんどのものが就労しているものと考えられる。

外国人の日本への流入動向としては、合法不法問わず地域的にアジア・南米からの外国人労働者が大部分を占めている。また合法不法問わず外国人労働者の滞在の長期化、定住化の傾向にあり、いわゆる「定着」が指摘されている。

外国人労働者の就労先は中小規模、そのうちのほとんどが零細といわれるもので、劣悪な労働環境が強いられている。

通常よく指摘されているとおり、ごく少数の合法就労外国人に対する大多数の不法就労外国人という構成上の異常な特徴を持っている。

### ・外国人労働者政策

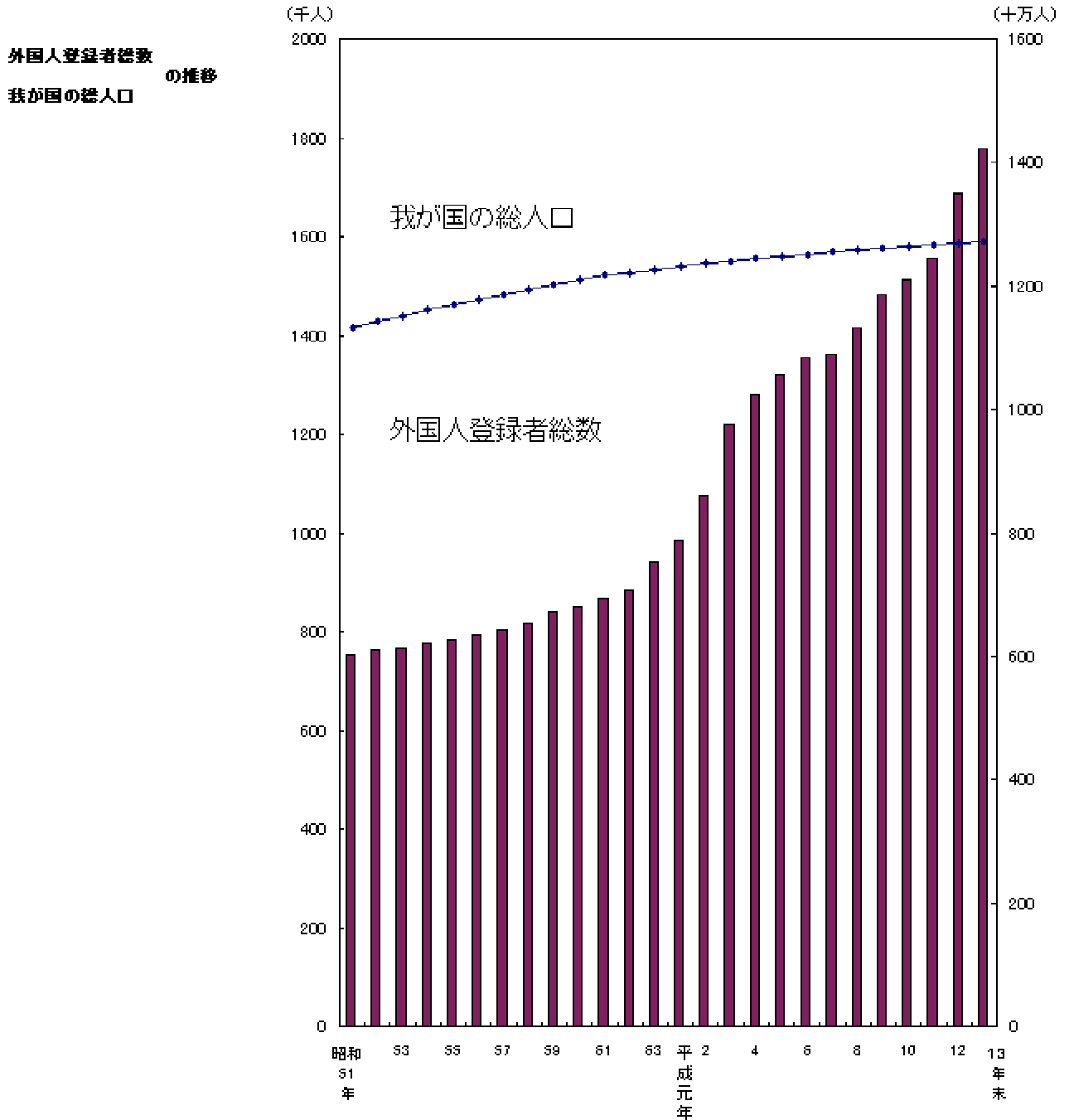
外国人の入国あるいは外国人労働者の導入にあたっては、「国益論」を前提として日本の国益にプラスかマイナスかによって峻別する政策基調が貫かれている。これは80年代後半の入管法改正作業においても変化することなく貫かれており、ごく少数の国益にとってプラスとなる合法就労外国人は受け入れるが、大多数の日本の国益にマイナスとなる不法就労外国人を無視ないし排除する政策が展開することになる。このように形成された外国人政策は、単純労働排除製作、不法就労防止政策、単純労働者部分開放政策というご都合主義的な政策が今日に至るまで展開している。

### ・今後の日本における外国人労働者

世界の受入国の政策動向、アジアの労働力移動の動向、アジアにおける日本の位置、日本の人口動態などから見て、今後日本には外国人労働者が増大することはあっても減少することはないといえる。そして現在、それらに関する法規制がまだ十分に整備されていない。そのため不法入国、不法滞在者が多い。外国人労働者にかかわる法制度は、実質入管法以外に外国人労働者の受け入れにかかわる法規は存在せず、賃金不払いの救済システム、緊急医療の法システムが存在しない現状は異常といえる。それだけにとどまらず、現代では滞在の長期化・定着化に伴い教育・留学生の学費、生活費支弁・離婚・国保加入などに問題が拡大している。

### ・日本における外国人登録者数の推移

実際、外国人登録者の人数は年々増えており、1952年に57万人だったその数は、64年には59万人、74年には75万人、84年には84万人、90年には100万人を超え、97年時148万人だったその数は、05年末の調査では201万人に達したという。



(左軸：外国人登録者数 右軸：日本の総人口)

・日本における外国人労働者の受け入れ動向

不況下において、日本では外国人労働者への依存度が増加し、外国人労働者を受け入れている事業所数は2000年時点で前年比7.5%増、外国人労働者数でいえば前年比2.5%増という統計結果が出ている。また、外国人労働者の就労先を業種別順位で見ると、製造業・サービス業・卸・小売・飲食店などが上位を占め、それらが全体の9割を占めている。

以上のように外国人労働者の大部分の就労状況は、そのほとんどが2007年問題にかかわるような業種ではない。また法制度には問題はあるものの、外国人登録者数は年々増加の一途であり、



また就労者数もそれに応じて増加しているため、法制度の改変によって国内の労働力不足を保管する必要はないと考える。このため、この論文では外国人労働者に焦点をあてて議論を進めることはしない。

この論文では労働力不足の問題について、より考察しうる余地のあるフリーターの観点から見ていくこととする。

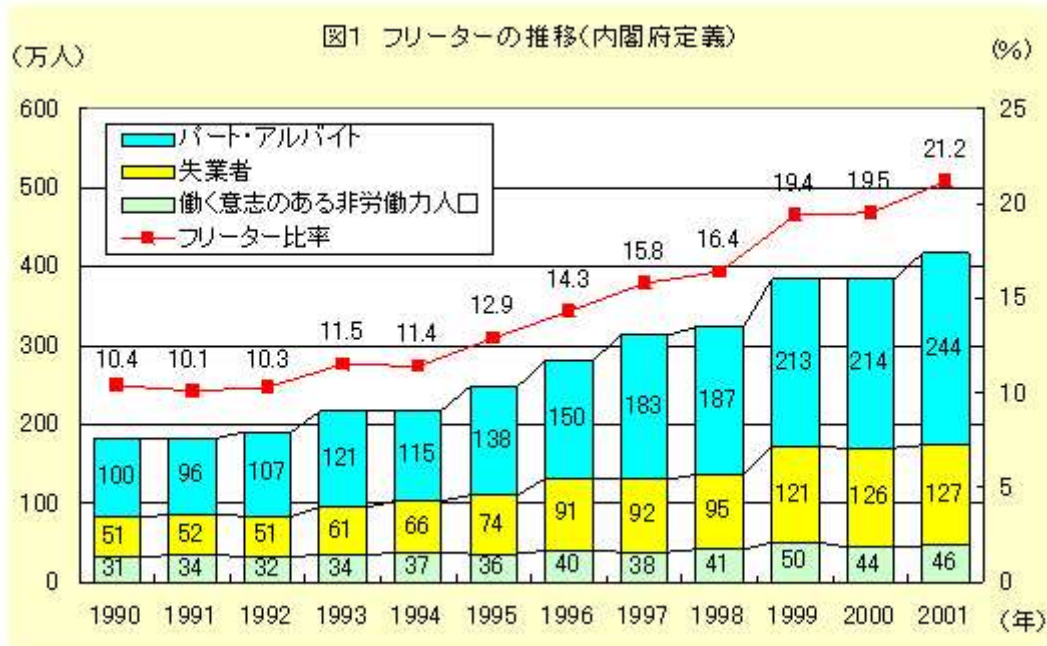
## 第3章 フリーター

前述で女性労働者、外国人労働者について言及したが、我々は労働力不足の解消にはフリーターの活用がもっとも有効であると考えた。本章ではまずフリーターの現状について述べていく。

### 第1節 フリーター現状

フリーター（内閣府の定義）：15~34歳のうちパート・アルバイト及び働く意志のある無職の人

フリーターの数は1990年時点で182万人。その後減ることなく年々増加し、2001年時点で417万人。2003年時点でその人口は450万人に達する。この数は、比率に換算すると20%を超える。さらに、学びも働きもしなければ求職活動もしない15~34歳の若年（ニート）は63万人。ニートとフリーターを合わせると、その数は500万人を超え、団塊世代のサラリーマン（1947~49年生まれを中心とする04年時点で53~57歳の中高年、500万人程度）を上回ってしまう。その数は10年前に比べて200万人増加しており、いまや若者の5人に1人がフリーターとなっている。シミュレーションによると、2020年には若年の3人に一人が、2050年には若年の2人に一人がフリーターになると言う結果が出ている。もちろん前提条件を変えれば結果は変わってくることであるが、景気が回復しても、団塊世代の退職が退職しても、少子高齢化に伴い労働力が減少しても、正社員になれない若年層が増えることでフリーターの割合は高まっていく。



フリーターになった理由としては

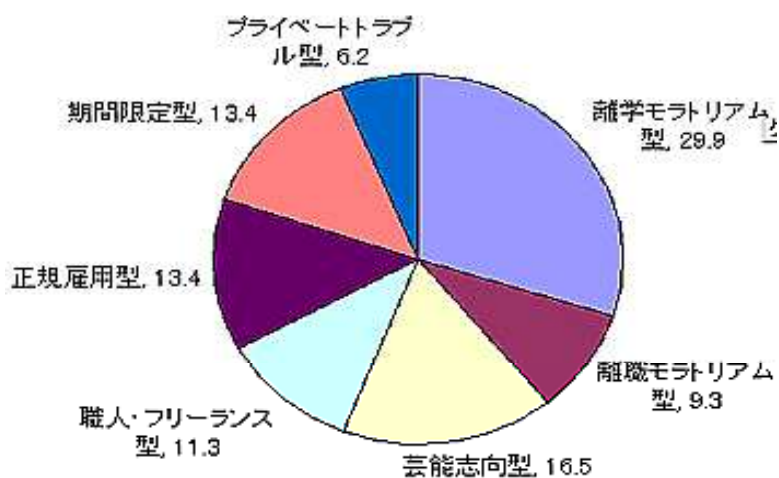
- 将来の見通しを持たずに離学・離職してフリーターになった「モラトリアム型」

- 芸能関係や職人を志向してフリーターになった「夢追求型」
- 正社員になるためにフリーターを続けている「やむを得ず型」

の3タイプに大きく分けられる。

- ・ モラトリアム型には「離学モラトリアム型」と「離職モラトリアム型」の二つがあり、どちらも将来に対する明確な見通しを持たずに卒業・退学、もしくは退職をした人達を指す。これは、自分に合ったやりがいのある仕事に出会うまで、猶予期間としてフリーターを選択したタイプである。
- ・ 夢追求型は「芸能志向型」と「職人・フリーランス志向型」に大きく分けられる。「芸能志向型」は音楽関係や俳優関係が中心となるが、それぞれの夢への接近度は様々で、ある程度不可能な見通しが立ってしまい、何らかの関連した仕事に就きたいと考える者もいる。「職人・フリーランス志向型」は<手に職>美容師、ケーキ職人、<アート・デザイン関係>舞台衣装デザイン、イラストレータ、<執筆関係>脚本家、シナリオライタのようなものがあるが、どれもある程度の収入が確保されるようになるまでは、アルバイトをして生活を維持しなければならない。
- ・ やむを得ず型は「正規雇用志向型」「期間限定型」「プライベート・トラブル型」がある。「正規雇用志向型」は特定の職種に参入機会を持っていたタイプ、および比較的社員に近い派遣を選んだタイプである。「期間限定型」は学費稼ぎや入学時期・就職時期まで、といった特定の見通しを持って一時的にフリーターを選んでいるタイプ。「プライベート・トラブル型」は本人や家族の病気、事業の倒産、または異性関係のトラブルが契機となってフリーターになった者を指す。

フリーターの類型とその比率



資料：日本労働研究機構「フリーターの意識と実態」(2000年)

フリーターの就業状態別の内訳を見てみると、まずパート・アルバイト（派遣等含む）のフリーターは、92年には男性が56.9%、女性が43.1%となっていたが、01年には男性42.5%、女性が57.5%と男女の割合が完全に入れ替わっている。次に無職（失業者と働く意志のあるニート）のフリーターは、92年には男性51.4%、女性48.6%となっていたが、01年には男性が55.8%、女性44.2%と男性の割合がやや高まっている。

この男女比率の逆転は女性のパート・アルバイトが男性を上回る勢いで急増したことが理由に挙げられる。パート・アルバイトの女性フリーターは92年の約46万人から01年の約140万人まで3倍も拡大した。専門的業務だけでなく一般業務・営業・販売などについても労働者の派遣が解禁され、女性を中心に派遣社員という新しい雇用機会が増えていることがその背景として挙げられる。派遣労働は、女性のフリーターの中には、いずれ結婚して家庭に入ることを考えて一時的な仕事としてフリーターを選択している者もいるとの指摘もある。（労働政策研究・研修機構2001）

## 第2節 団塊世代を含む中高年の人件費増加が若者の雇用を奪っているか？

社員の年齢構成の変化（＝高齢化）が、企業の人件費にどの程度のインパクトをもたらしているか。

→92年と02年に企業が雇用者に支払った賃金を比較し、その変化を、

- ① 賃金水準の変化によるもの
- ② 年齢構成の変化によるもの
- ③ 正社員数の増減によるもの
- ④ 非正社員数の増減によるもの

に分けてみる。

企業が雇用者に支払った賃金は、92年から02年にかけて2.1兆円ほど減少している。

その内訳は、①プラス1.2兆円

②プラス4.2兆円（社員の高齢化による）

③マイナス15.4兆円（正社員の減少による）

④プラス7.9兆円（非正社員の増加による）



団塊世代に限らず社員の高齢化にともなう年齢構成の変化が、10年間で4.2兆円の人件費負担増を企業にもたらしている。

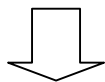
年功的な賃金体系の下では、社員が高齢化すると何もしなくても人件費が増える。

高齢化にともなう人件費の自然増は、年間4200億円。これは若年正社員の年収を420万くらいと考えると、およそ10万人分の雇用に相当する。

業績に応じて給料を支払う成果主義的な賃金制度であれば、社員が高齢化しようと人件費は増えない。つまり、年功的な賃金体系が高齢化と低成長とあいまって若者から仕事を奪っていると考えべきである。

それでは団塊世代退職によって労働需要が高まり、フリーター問題も解決するか？

団塊世代の退職によって企業の人件費がどれだけ抑えられるのか？



趨勢的な平均年齢上昇の流れには歯止めがかかりそうにない。

第二次ベビーブーマー世代は、バブル経済末期にかけての大量採用で就職している者が多い。彼らが働き盛りを迎え、賃金カーブの傾斜が一番の急カーブにさしかかる。

団塊世代の定年にともなう人件費削減効果は、その下の世代の昇給・昇格にともなう人件費増加効果によってかなりの程度が減殺されてしまう。

⇒団塊世代の退職によってフリーター問題が解決すると考えるのは早計である。

## 第4章 既存の政策

本章では、フリーター解消のための既存の政策や、我々の提言する政策の要素となるものを説明する。

### 第1節 ワークシェアリング

ワークシェアリングとは、各々の労働時間を短くすることによって、その分従業員を増やし、あるいは解雇する従業員数を減らし、雇用機会を増やすことである。

定義は様々あり国ごとにも違うが、日本での導入には労働時間の観念の明確化、業務領域の明確化が欠かせない。日本においては平成不況のうちに政府が解雇を避ける目的で推奨したが、政府の基準レベルで実施されたのは 0 件であった。雇用保険、労働者災害補償保険（労災保険）などの雇用時にかかる経費が高いことが日本におけるワークシェアリング導入が進まない原因だと指摘する声もある。しかし、後述のわれわれの政策提言と併用することによって大きな効果が得られると考える。ここではその種類を紹介する。

#### ●ワークシェアリングの種類

##### 1. 雇用維持型（緊急回避型）

不況の際の失業対策で行われるもので、現在日本でも非常に注目されているもの。

##### 2. 雇用維持型（中高年雇用維持型）

定年後の雇用対策として行われるもの。

##### 3. 雇用創出型

法律で労働時間短縮を義務付けて、全国的に雇用人数を増加させるもの。

##### 4. 多用就職対応型

フルタイム以外にも、いろいろなパターンの就業ができるようにするもの。これにより子育てをしながらでも仕事がしやすくなるといえる。

海外では、欧米でワークシェアリングの導入が日本より進んでいるが、中でもオランダはワークシェアリングでもっとも成功している国と言える。現在では失業率が 1～2% という脅威の実績を出している。

## 第2節 ハローワーク（ジョブカフェ）

ハローワークとは、公共職業安定所とも呼ばれ、略称「職安」として知られている。ハローワークは国（厚生労働省）によって設置された、職業安定法に基づく国民に安定した雇用機会を確保することを目的とした施設である。

### ※職業安定法とは

職業安定法は、ハローワークやその他の職業安定機関が関係行政庁、関係団体の協力を得て職業紹介事業等を行うこと、職業安定機関以外の者の行う職業紹介事業等の適正な運営を確保すること等により、各人の能力に適合する職業に就く機会を与え、また産業に必要な労働力を充足することで、職業の安定を図り、経済と社会の発展に寄与することを目的とする法律である。（法律第141号）

ハローワークでは、求職者には就職についての相談・指導、適性や希望にあった職場への職業紹介、雇用保険の受給手続きを、雇用主には雇用に関する国の助成金・補助金の申請窓口業務や、求人の受理などのサービスを提供している。

ハローワークの扱う求人は、正社員求人、パート求人（フルタイムパート、学生長期アルバイトを含む）、臨時雇用求人一日2,3時間程度から8時間労働、学生短期アルバイトを含む）まですべての雇用形態を網羅している。さらにハローワークに提出される求人は、雇用形態が多種に渡ることは前述の通りであるが、職種、業種も様々であり、殆どを網羅しているといえる。代表的な建設業から、小売、卸等の販売から農林漁業、サービス業、運輸業まで多彩で、場合によっては警察官や刑務官などの公務員求人、僧侶や神社の巫女の募集、確定申告の時期になると、税務署が短期学生アルバイトを事務補助の求人として提出することさえある。

### （例）東京しごとセンター

東京都の雇用・就業環境は、最近の景気回復を反映し、失業率の低下など若干の改善はみられるようになった。しかし、従来から原因といわれた求人と求職者との条件等が一致しない雇用のミスマッチに加えて、ここ数年の間、ニートやフリーター問題に代表される若年者の雇用問題や、団塊世代の大量退職問題（いわゆる2007年問題）などが原因となり、依然として厳しく、かつ困難な状況が続いている。

こういったミスマッチを解消し、職業支援を促進するために、東京とは仕事に関するあらゆる情報を一カ所で提供する「東京しごとセンター」を平成16年7月に開設した。しごとセンターでは、カウンセリングや職業能力の開発、多様な情報の提供など就業に関する支援を一元的に行い就業促進を図る。

#### ・若年者の雇用・就業支援

若年者（概ね29歳以下）の雇用・就業支援事業として、求職活動支援セミナーや経験者交流会により、職業意識の形成を図るとともに、個々の状況に応じた相談やカウンセリング、能力開発を実施することにより、若年者を就業に結びつける。

これらの事業の実施にあたっては、しごとセンター内に併設されているハローワークU-30をはじめ、教育機関や経済団体、平成17年度より新たに組織化された若年サポーター企業等の関係機関と密接に連携して効果的な事業運営を図っている。さらに国（厚生労働省）から若年者地域連携事業（ジョブカフェ事業）を受託し、しごとセンター事業と組み合わせて実勢することによって、総括的なサービスも展開している。

しかし若年者の利用数としては、平成17年度においては、新規利用者が7450人、再来利用者数が20077人、その中で就職者は2015人だった。

(例) ジョブカフェ

近年、政府が取り組み始めた職業支援として「ジョブカフェ」が挙げられる。「ジョブカフェ」とは、平成 15 年に国が策定した若者自立のための中核的施策に位置づけられたもので、地域の実情に合った若者の能力向上と就職促進を図るため、若年者が雇用関連サービスを 1 ヶ所でまとめて受けられるようにしたワンストップサービスセンターのことである。ワンストップとは、一ヶ所で仕事に関する様々なサービスが受けられるということである。

平成 15 年に 52.5 億円の予算を投入して、全国 20 府県でサービスを開始した。現在では 46 都道府県 95 箇所に設置されている。サービス内容としては、就職や将来の相談を主とするカウンセリング、セミナーや公演、情報提供などを行っている。

しかし、「ジョブカフェ」の認知度は低く、さらに利用するためにはまず個人情報を登録する必要があり、その登録者は 2005 年において全国で 5 万人あまりである。しかもその中の約 2 割は就職のめどが立たない相談者である。また実際、「ジョブカフェ」を利用して最終的に就職を決めた人は 8 千人しかいないというデータもある。このように「ジョブカフェ」のサービスが開始されて 3 年あまり経つが、現在のフリーター・ニート人口と、登録者数や決定者数とを比較すると「ジョブカフェ」がうまく機能していないことが分かる。

参考文献

<http://www.jobcafe-sc.jp/index.html>

- ハローワーク、ジョブカフェ、東京しごとセンターのどれをとっても問題として、認知度が低いということが挙げられる。それは利用者人数や実際就職した人数を見ればわかることだが、特に 30 歳以下の利用が少ない。国を上げてこれらの機関の認知度を高めることが重要となってくる。それには地道な広告活動が必要となる。例としてテレビ CM で取り上げたり、ニュースなどで告知、さらには 30 歳以下の求職者に人気があり、高感度が高い芸能人を広告塔に使うなどして、徐々に認知度を高めていくということが大切となる。これらの認知度が高くなってくれば今回の政策 BEAT において、情報提供機関を新しく立ち上げることなく無駄が省けるという点からもハローワークなどの認知度向上は必要不可欠であるといえるのではないか。



## 第3節 CSR

CSR は、持続可能な社会を目指し、行政、民間、非営利団体のみならず、企業もただお金を儲けるのではなく、社会や環境の要素における持続可能な社会を達成する目的で、企業のステークホルダー、企業活動に対する説明責任をもつことに関する、企業の社会的な責任をあらわす言葉である。

企業が CSR に期待するものは、主にその企業のイメージアップである。それが顧客誘引力につながったり、企業価値そのものの向上や株価の上昇につながることを目的としている。

商品の欠陥などの不祥事やスキャンダルが明るみになった企業では売り上げや株価が落ちることもあるが、CSR によってその影響を軽減することもできる。

ここで、日本の各企業の具体的な取組みを見てみる。

### 王子製紙

「森のリサイクル」と「紙のリサイクル」の実践を掲げて CSR に取り組んでいる。

「森のリサイクル」とは、経済的、環境的、社会的に適切な管理をした、持続可能な森林経営により育成される森林だけを資源とする木材原料を調達することである。「紙のリサイクル」とは「古紙を最大限に回収し、回収した古紙を最大限に利用する」ことを前提に、どれだけ多くの古紙をグループ全体で回収・利用できたかが最も重要であると考え、紙のリサイクルを推進することである。

### KIRIN

以下の4つの項目を掲げて、CSR に取り組んでいる。

- ・ お客様の声を活かし、より安全、より安心、より高品質な商品・サービスを提供します。
- ・ 地球環境に配慮した事業活動を行うとともに、その保護に努めます。
- ・ 社会が抱える課題の解決に取り組むとともに、人々の暮らしをより豊かにする活動を支援します。
- ・ 従業員が仕事にやりがいを感じ、さらに自己成長できる場を創ります。

### 大和証券

「ステークホルダーとのコミュニケーションをこれまで以上に積極的に行い、社会的評価の向上を図るとともに、経済社会の健全な発展に貢献する」を掲げ、具体的に以下の3つに取り組んでいる。

- ・ 経済・金融教育：教育機関・NPO 等との協力を通じ、産学連携による教育・研究分野への支援、経済教育の普及活動を推進する。
- ・ 社会的責任投資：SRI の普及を促進させる。
- ・ 環境関連：環境方針の策定等の環境マネジメント体制の構築を、「国内主要会社⇒国内連結子会社⇒海外子会社」の順に段階的に実施する。

(参考)<http://www.dff.jp/>

## 第4節 デュアルシステム

平成16年4月から日本版デュアルシステムがスタートした。日本版デュアルシステムとは、働きながら学ぶ、学びながら働くことによって若者を一人前の職業人に育てる新しい職業訓練システムである。具体的には、企業における実習訓練と教育訓練機関における座学（企業における実習訓練に関連した内容）を並行的に実施する。

例として、週3日は教育訓練期間で座学、週2日は企業で実習のような形で、デュアルシステムは高校在校生、高卒、高卒未、就職者、無業者、フリーターを対象としている。

### デュアルシステム導入の背景

若者を取り巻く現下の雇用情勢は厳しく、高い失業率、無業者、フリーターの増加など、若者が自らの可能性を高め、活かす機会がないことが社会的な問題となっている。このような状況が続くことは、若年者本人のキャリア形成の支障となるだけでなく、日本の経済基盤にも中長期的に重大な影響を及ぼす懸念があることから、若年者の職業的自立促進は、早期解決が求められる課題となっている。

若年者の雇用を取り巻く現状として、高い失業率、高い離職率、そして増加する無職者、フリーター等があげられる。このため、平成15年6月、厚生労働大臣をはじめとした関係4大臣により、「若者自立・挑戦プラン」が取りまとめられ、若年者の育成に係る様々な問題について、各省が相互連携の下、若者の働く意欲を喚起しつつ、すべてのやる気のある若年者の職業的自立を促進するべく、具体的な施策展開を行っていくこととなった。

### 座学（教育訓練機関）

企業と同分野の座学を実施し、体系的な知識

企業と協力して訓練計画を決める

受講料は原則として訓練生の負担

（受講料は受講するコースによって変わってくるが、普通課程活用型と呼ばれる、基礎的な知識・技能の習得から実践的な技能・技術の習得を可能とするプログラムにおいては、1コースあたり115,200円の受講料がかかる。2年コースの専門課程活用型では受験料が18,000円、授業料に年額390,000円かかる。）

### 実習・有期パート就労（企業）

訓練計画に基づき、実習・OJTを実施

### デュアルシステムのおもな対象：

35歳未満

就職活動を続けているが安定的な就業につながらない

デュアルシステムを通じて職業訓練を受ける意欲がある者、具体的には学卒未就職者、無業者、フリーター等としている

### 企業にとってのメリット

企業にとっては、良質な人材の確保という意味合いはもちろん、それに加え正規雇用が難しいような場合も、こうした訓練システムを通じて能力、適性を見極めたうえで正規雇用することができる。また教育訓練部分の訓練を外部の教育訓練機関で実施することによって、訓練の負担を軽減、体系的な知識、技能、技術を習得させることが可能となる。さらに修了時の能力評価によっ

て、能力が保証された人材を採用することができる。

#### **若年者にとってのメリット**

若年者にとっては、企業実習を大幅に取り入れた実践的な訓練が受講可能となり就職に有利。またすぐに正規雇用につけない場合でも、有期パート雇用の下、賃金を得つつ、訓練を受講することができる。さらに、修了時の能力評価によって採用にあたり企業から適正な評価を得ることができる。

#### **訓練分野について**

自動車整備、電気工事、建築、塗装、金属加工、IT、経理、医療事務、観光、ホテルサービス、介護など。

#### **訓練期間**

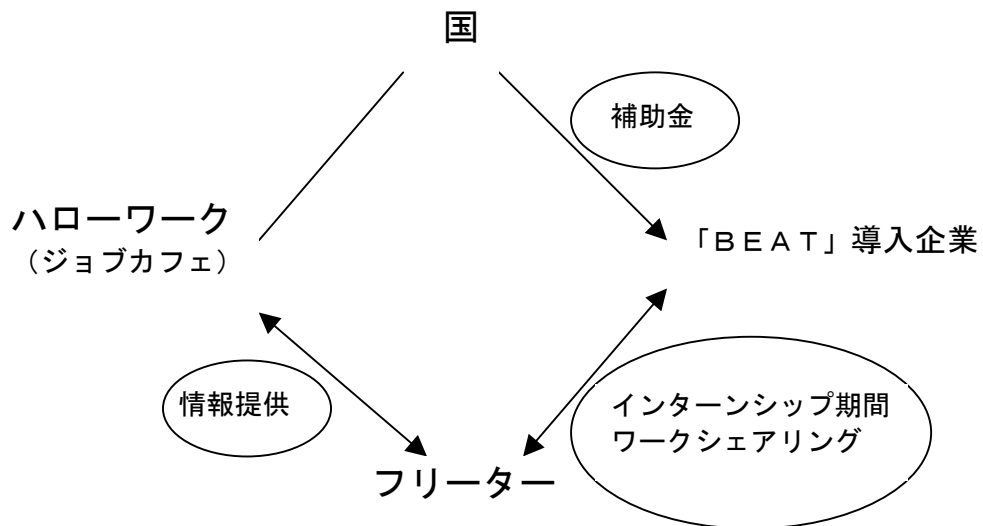
職種にもよるが、1年以上2年未満で1400時間以上、あるいは2年以上3年未満で2800時間以上を標準とする。

## 第5章 政策提言 「BEAT」

はじめに述べたように、「労働力不足なのに就職できない若者が増加している」というミスマッチが現代社会に存在すると我々は考える。

労働力不足、フリーター問題、そしてこのミスマッチの解消に我々が提言するという「BEAT」という政策が効果を発揮する。

### 第1節 政策「BEAT」概要



我々が提言する政策「BEAT」は、インターンシップと多様就職型ワークシェアリングを発展活用し、2007年問題とともにフリーター問題を解決しようとするものである。

現在、労働力不足であるのに若年失業率が上昇するというミスマッチが存在しており、そのミスマッチの解消にこの「BEAT」が有効であると考えられる。

「BEAT」とは、Between Employment And Training の略であり、政策中のインターンシップでの労働期間が、就業（定職に就く）と職業訓練の間の時期であることに由来する。またBeat（打つ、破る、鼓舞する）という単語にフリーターが現状を打開する、またはその意識を活性化させる、という意味合いも込めた。

この政策は、国が政策を導入する企業を募集し、労働力不足に悩む企業が自らその導入を要請することから始まる。政策を導入した企業の求人情報等は、地域のハローワーク（またはジョブカフェ）で公開される。

政策導入企業がフリーターを雇用する際、その就業形態はワークシェアリングとする。これにより、労働生産性の上昇や企業のフィルタリングによるメリットを狙っている。インターンシップ期間として、その形態で1年間パート・アルバイトと同じように雇用する。その期間が満了した後、正社員契約が企業の裁量によって結ばれる。国からの補助金としてこのインターンシップ期間のフリーターへの教育費（フリーターへの賃金、または技能継承の目的の下、嘱託制度により再雇用された定年退職者への賃金）の一部が与えられる。ただし、導入企業はこの期間のフリーターの勤務状況等を詳細に国に報告せねばならない。その報告書と、インターンシップ期間満了後のフリーターの採用状況を見て、国はその企業への政策の導入継続を許可するか否かを判断する。

そして更に正社員の採用を著しく行っている企業に対しては国が優良企業と判断し、フリーター問題の解決に一役買ったとしてその社会的貢献を評価し、公表する。これは前述のCSRのように自らその社会的責任を公表するだけでなく、国も同様に公表するというものである。社会的貢献という内容上、格付けは困難だと思われるが大きな広告的役割は果たせるとと思われる。

以上を踏まえて、国、企業、フリーター3者のメリットについて言及する。

### ●国、企業、フリーター：三者のメリット

	メリット	デメリット
国	税金 ↑	コスト ↑
	GDP ↑	
企業	労働力 ↑	人的コスト ↑
	CSR ↑	
	離職率 ↓	
フリーター	定職につける	クビの可能性有り
	離職 ↓	

- ・ 国                      フリーターが正社員になることによる税収の増加が見込める。  
GDPの上昇、生活活力の増大
- ・ 企業                      労働力不足の解消、社会的貢献の評価・公表による広告的役割（CSR）  
フィルタリング効果、技術・技能継承
- ・ フリーター              定職につくことができる。  
企業の仕事内容を知ることができる。  
正社員になってからの離職の減少につながる。

## 第2節 メリット考察

第1節で政策「BEAT」導入時のメリットを表に表したが、本節ではそれを更に掘り下げていく。

### ●CSR

「BEAT」導入企業にとってのメリットとして、CSR が考えられる。企業の社会的責任と訳される CSR を年々導入する企業が増えてきている。CSR を導入すれば、社会からの信頼を獲得できるからである。

また、CSR の特徴として、「CSR を導入しない企業は淘汰される」というものがある。これはどういうことかということ、例えば大企業Aがあったとする。その下請けに企業BとCがあるが、BはCSRを導入していて、Cは導入していなかった。この場合、AはBを選ぶといえるので、Cに仕事が回ってこなくなってしまう。こうした現状において、CSRに着目することは意義のあることだと考える。

そこで、フリーターの積極採用を考える「BEAT」を導入すれば、十分に社会に貢献しているといえるので、企業がCSRを導入していることをアピールできると思う。

いよいよ本題に入っていくが、CSRを挙げた理由として、「BEAT」導入企業がフリーターを使い捨てる可能性を考えたためだ。BEAT導入企業はCSRでプラスの評価を受ける反面、使い捨てをした企業はCSRにおいてマイナスの評価を受けると考える。

そこで、フリーターの使い捨てを防ぐために、「BEAT」評価基準を設けなければならないと考えた。CSRは企業が自主的に導入し、自主的にアピールするという形になっており、評価する機関が特に存在しないという現状を踏まえて、新しく、国などの行政が主体となり、BEATに関するチェック項目をつくり、評価することを考えた。

プラスの評価項目としては、

- ① BEATでのフリーターの導入数
- ② BEATでのフリーターの採用数

マイナスの評価項目としては、

- ① フリーターを途中で解雇した
- ② 一年後に特に理由もなく採用しなかった

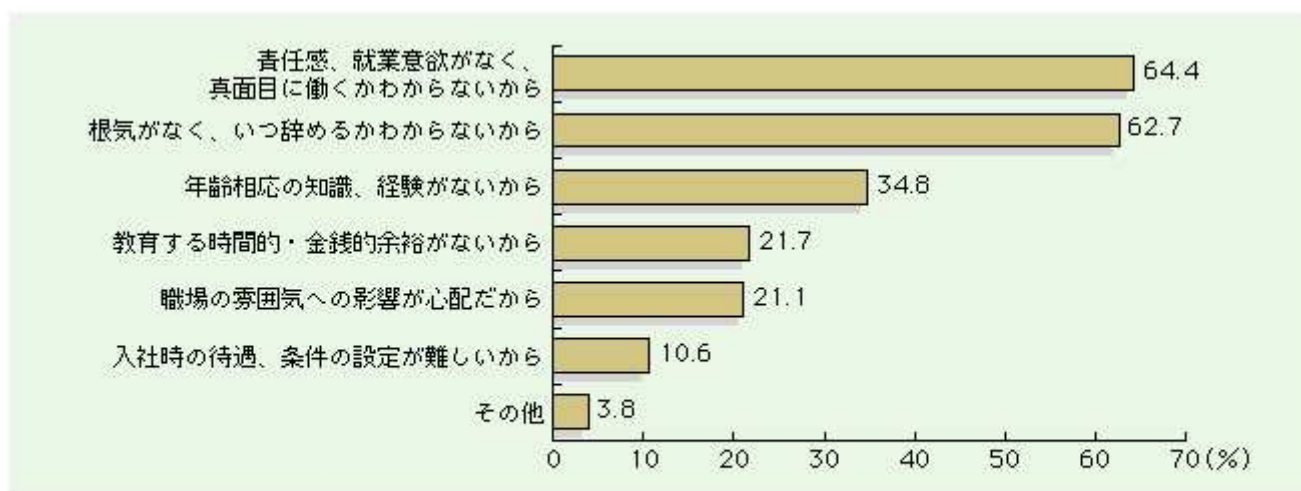
こうした評価のプラスが多い企業は、厚生労働省のホームページなどで紹介されるなどの国を挙げてのバックアップを受けることとし、著しくマイナスの評価が多い企業は、翌年度の導入を停止することとする。

### ●離職率の減少

下の図5-1を見ていただくとわかるように、企業にとってフリーターの採用を躊躇させる原因として、「いつ辞めるかわからない」、「知識、経験がない」、「教育する金銭的余裕がない」などが挙げられている。しかし「知識、経験がない」、「教育する金銭的余裕がない」などの理由は「BEAT」の導入により解消できる。

また図5-2、5-3によれば、企業と若年者の間には様々なイメージや、例えば収入面での情報のギャップが存在していることがわかる。これらのギャップを、1年間のインターンシップ期間で実際に企業の仕事を体験したり、話を聞く機会が増えることにより埋めることができるのではないか。それによってフリーターの離職の減少につながると考えられる。すなわち企業の悩むところである「いつ辞めるかわからない」という問題の解消にも大いに有効なのだ。

図5-1-フリーターを採用しないと答えた企業についてその理由



資料：中小企業庁「中小企業における人材活用及び育児環境に対する実態調査」(2005年12月)

(注) 複数回答のため合計は100を超える。

図5-2-募集時に力をいれている項目と入社後にイメージのギャップがあった項目

【中小企業側】 募集時に説明に力をいれている項目 (順位が高いほど説明が十分)		【若年者側】 入社後にイメージのギャップがなかった項目 (順位が高いほどギャップが小さい)	
1. 自社の業務内容	91.7%	2. 自社の業務内容	64.6%
2. 採用後の担当業務	86.8%	1. 採用後の担当業務	65.1%
3. 希望する人物像	86.1%	4. 希望する人物像	54.6%
4. 企業業績・将来性	79.1%	7. 企業業績・将来性	48.8%
5. 採用後の賃金	78.3%	8. 採用後の賃金	48.3%
6. 採用後の労働時間	74.3%	3. 採用後の労働時間	59.0%
7. 経営理念・経営方針	74.1%	6. 経営理念・経営方針	53.5%
8. 採用後の育成方針	72.8%	9. 採用後の育成方針	44.7%
9. 休暇・福利厚生等	62.3%	5. 休暇・福利厚生等	54.5%

企業の説明が十分であり、入社後のギャップが小さい項目  
 企業の説明が不十分であり、入社後のギャップが大きい項目

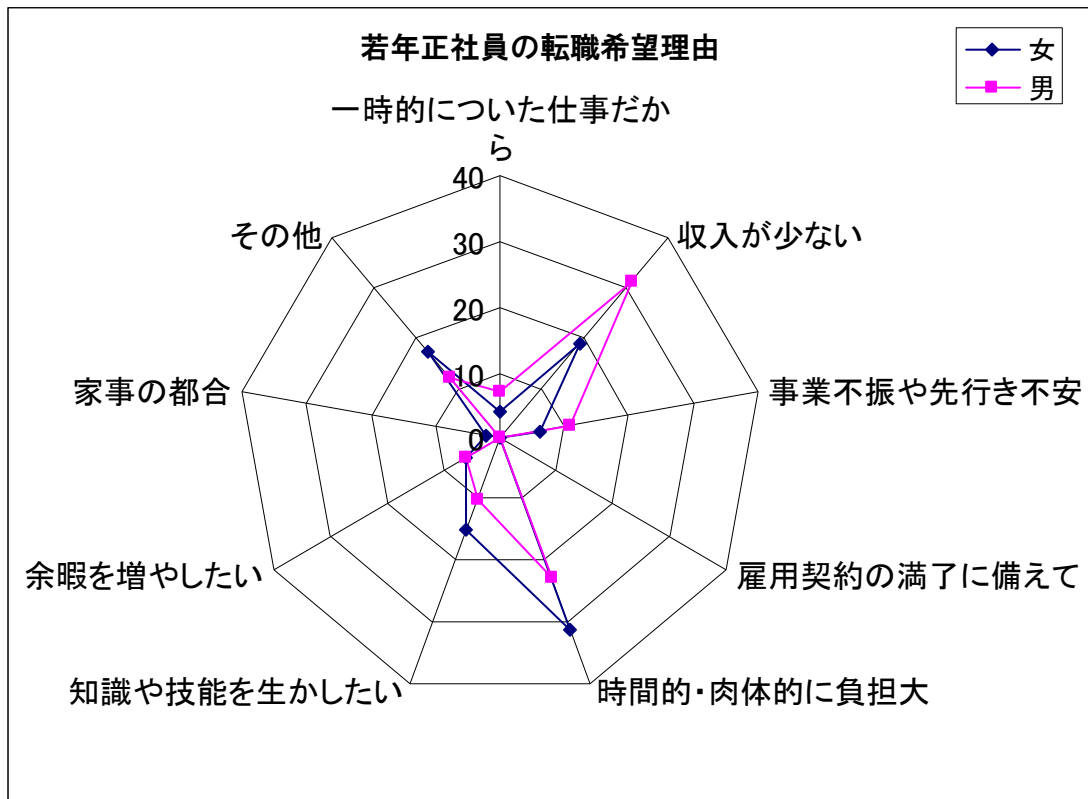
資料：(株)野村総合研究所「若年労働者活用実態に関するアンケート調査」(2005年11月)、(株)野村総合研究所「若年従業者アンケート」(2005年11月)

(注) 1. 項目の前の数字は順位を表している。

2. ここでいう「説明に力をいれている項目」とは、「若年者を募集する際に、実態に即して伝えることに力をいれていますか」という問に対し、「非常に力をいれている」「ある程度力をいれている」と回答した項目を指す。選択肢は他に「あまり力をいれていない」「全く力をいれていない」。

3. ここでいう「入社後にイメージのギャップがなかった項目」とは、「入社する前にもっていたイメージと現実に差がありましたか」という問に対し、「イメージしたものより良かった」「イメージしたとおりだった」と回答した項目を指す。選択肢は他に「イメージしたものより悪かった」。

図 5 - 3 一若年正社員の転職希望理由



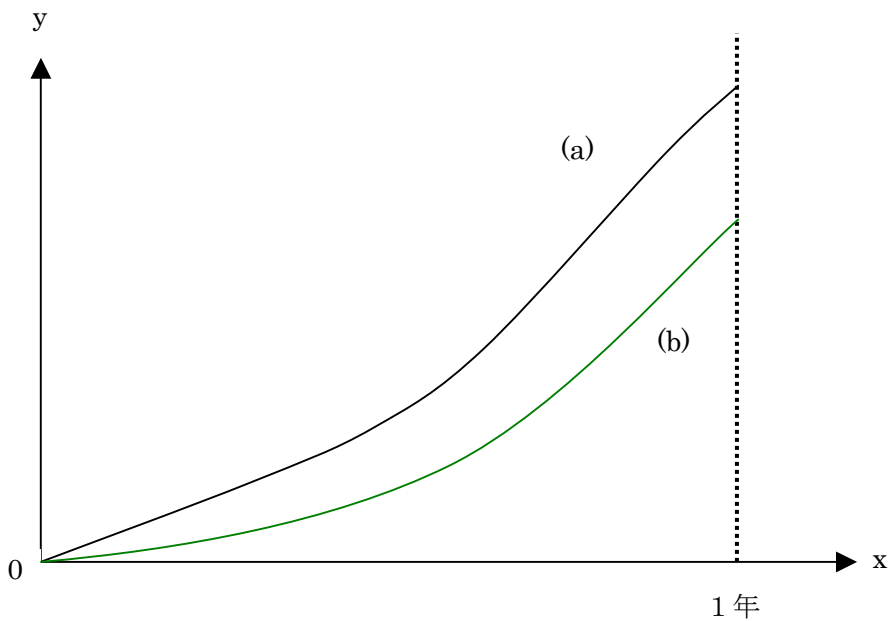


●企業の労働生産性の比較

我々の提言する「BEAT」では1年間のインターンシップ期間中の就業形態をワークシェアリングとする。では、ワークシェアを導入した際としない場合では企業の労働生産性にはどのような違いが見られるのか。

導入による効果は場合によって4タイプに分かれると我々は考え、以下のようにそれぞれグラフを用いて考察した。ここでは1週間の勤務時間を3人で分割する場合を考える。また、そのとき企業が社員に支払う賃金は、非導入時の1人分と導入時の3人分とが等しいものとする。

(i) ワークシェアを導入した場合の労働生産性が、しなかった場合の労働生産性に1年間で追いつかない場合



x・・・時間

y・・・労働生産性

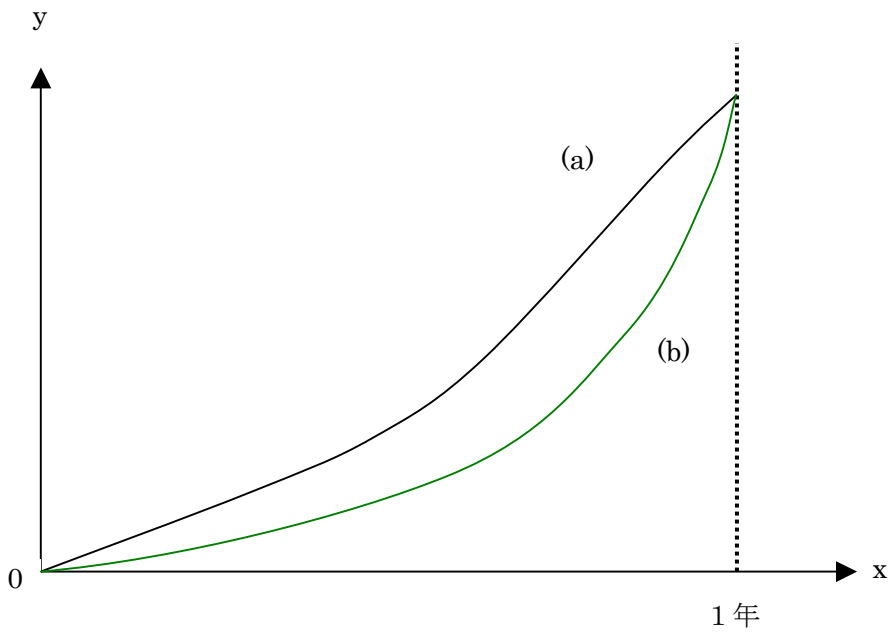
各曲線と x 軸で囲まれた面積・・・労働生産量

(a)・・・ワークシェア非導入時 正社員1人分の労働生産性を表す曲線

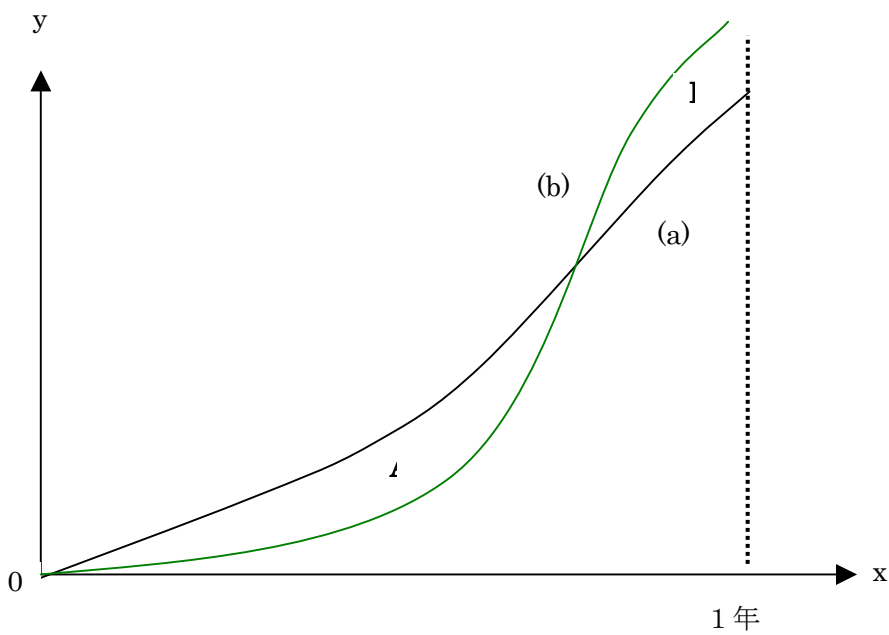
(b)・・・ワークシェア導入時 フリーター3人分の労働生産性を表す曲線

(以下、(ii)～(iv)も同様)

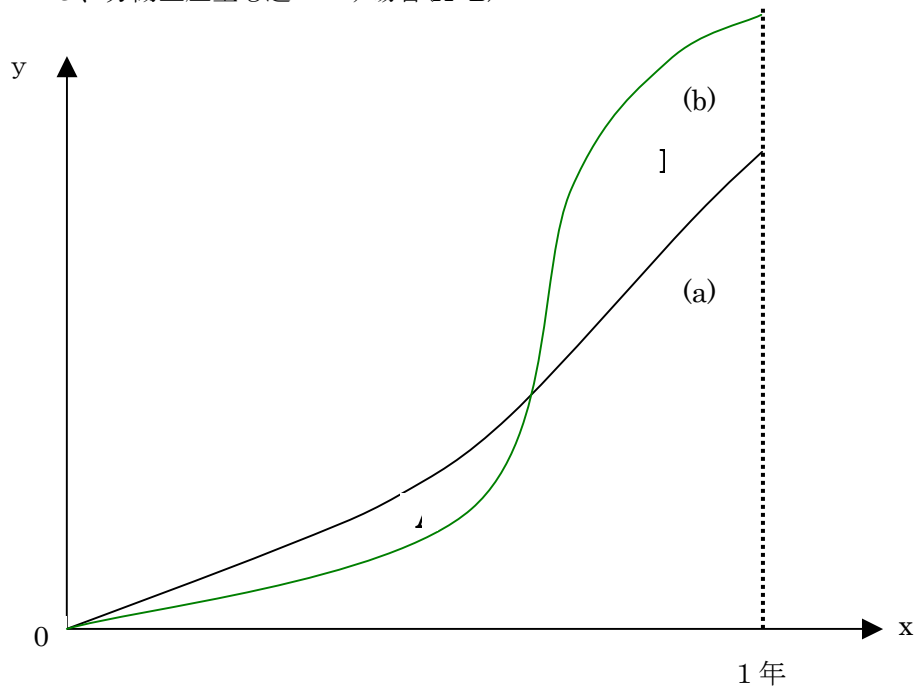
(ii) ワークシェアを導入した場合の労働生産性が、しなかった場合の労働生産性にちょうど1年間で追いつく場合



(iii) ワークシェアを導入した場合の労働生産性が、しなかった場合の労働生産性を1年間で追いこすが、労働生産量は追いつかない場合(A>B)



(iv) ワークシェアを導入した場合の労働生産性が、しなかった場合の労働生産性を 1 年間で追いこし、労働生産量も追いこす場合(A<B)



(i) ~ (iv) の各曲線 (a) (b) それぞれの接線の傾きは逡増した後、逡減する。

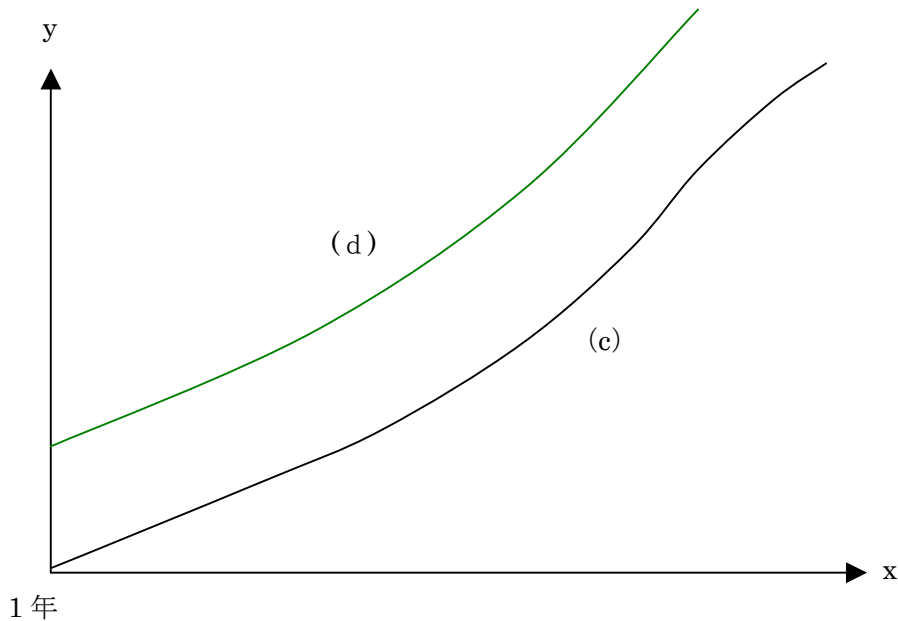
これの意味するところは以下の通りである。

フリーターが職業訓練をし始めて初めのうちは労働生産性が上昇していく。一通り訓練が終わり、技能が身について自分で応用できるようになれば経験を重ねていくごとに労働生産性はさらに上がるであろう。その後、これ以上生産性が上がらなくなる限界に近づくにつれて、接線の傾きが逡減する。

曲線 (a) と (b) の傾きに違いが生じるのは、無論ワークシェアを導入した時としない時での労働時間の差によるものである。

ワークシェアと労働生産性という観点だけで見れば、(iii) と (iv) のケースでしかメリットは生まれない。しかし、**BEAT** 下においては (i) ~ (iv) すべての場合においてメリットはある。というのも企業が 1 年間を通して多くの就業意欲のある若者をチェックすることができ、より優秀な人材の選出が可能だからである。またフリーターが 1 年後に正社員になる前により多くの職業訓練を受けていれば、正社員になった際に企業にとっての即戦力となりうる。例として次ページに (i) のインターンシップ期間が終わって 2 年目からの労働生産性のグラフをあげる。

このときの企業が社員に支払う賃金は、非導入時の正社員 1 人分と 1 年目に「BEAT」を適用された元フリーターの 1 人分とが等しい。



x . . . 時間

y . . . 労働生産性

各曲線と x 軸で囲まれた面積 . . . 労働生産量

(c) . . . ワークシェア非導入時グラフの原点時に入社した正社員 1 人分の労働生産性を表す曲線

(d) . . . ワークシェア導入時、インターンシップ期間終了後の元フリーター 1 人分の労働生産性を表す曲線

ワークシェアを導入した際は 2 年目以降は、入社してくる正社員より元フリーターが技能保有量から見て優位に立つことになる。よって新入社員に対しての教育（技能継承）への人材配置の可能性もある。

また今回のケースのようにワークシェアを導入すれば（勤務時間を 3 人で分割）、そのうち一人が退社するという点になっても、あと 2 人は残っているという点でリスク分散のメリットも考えられる。

以上のように「BEAT」下でのワークシェアリングは企業にとってより多くのメリットを生み出すことがわかる。

## ● 国に対してのメリット

フリーターが定職に就くことが、日本社会に与える様々な好影響についてみていく。

これらを考える前提としてまず、(i)物価上昇率( $\pi$ )と国民所得(Y)の関係、(ii)失業率と名目賃金の変化率との関係を考察する。

(i) 物価上昇率( $\pi$ )と国民所得(Y)の関係は、インフレ供給曲線(IAS)を用いて考察する。

インフレ供給曲線 (IAS) とは、労働市場の均衡に対応した、物価上昇率( $\pi$ )と国民所得(Y)の組み合わせの軌跡であり、 $\pi = \pi^e + a(Y - Y_F)$  …① と表される。

この式は、国民所得(Y)が増加すれば、物価上昇率( $\pi$ )も上昇することがみてとれる。

$$\text{国民所得(Y)} \uparrow \Rightarrow \text{物価上昇率}(\pi) \uparrow$$

※  $(Y - Y_F)$  は総需要と完全雇用 GDP の差、つまり財市場における需給ギャップを示す

※  $\pi^e$  : 期待物価上昇率

(ii) 失業率と名目賃金の変化率との関係は、期待を考慮したフィリップス曲線を用いて考察する。

期待を考慮したフィリップス曲線とは、失業率(U)と名目賃金の変化率の間のトレードオフを表したものであり、 $\pi = \pi^e - b(U - U_N)$  …② と表される。

この式は、失業率(U)が減少すると、名目賃金変化率は上昇することがみてとれる。

$$\text{失業率(U)} \downarrow \Rightarrow \text{名目賃金率} \uparrow$$

※  $U_N$  : 自然失業率 →労働市場の均衡(完全雇用)に対応

※  $(U - U_N)$  : 労働の需給ギャップ

次に①・②の両式を用いて、失業率(U)を国民所得(Y)の関係を考察していく。

①・②より

$$a(Y - Y_F) = -b(U - U_N) \Leftrightarrow Y - Y_F = -\frac{b}{a}(U - U_N) \quad \dots\text{③} \text{ が導かれる。}$$

この式を考察してみると、 $(Y - Y_F)$ を上昇させるためには、 $-\frac{b}{a}$ はマイナスの定数

より、 $(U - U_N)$ の U、つまり失業率を下げれば良いことがわかる。つまり、国民所得(Y)と失業率(U)の間には逆相関関係があることが理解できる。

以上のことから、フリーターが定職につくことが起因となり起こる、労働人口の増加、失業率の低下は、国民所得をプラスに増加させることとなり、また、名目賃金率も上昇させるので、日本社会に好影響を与えることができると考察する。よって、フリーターを定職につけるための対策は社会にとってとても大切で優先事項であると考えられる。よって、次にフリーター対策費・企業への補助金はどのように算出すべきか考察を進めていく。

## II フリーター対策費・企業への補助金をオークン法則を用いて算出していく。

オークン法則とは、労働市場の需給関係と財市場の需給関係のあいだの逆相関の関係を示したもので、つまり、労働市場と財市場が密接に連動しており、財市場でものがよく売れるときには労働市場の需給も逼迫しており(したがって失業率が低下)、逆に財市場で不景気なときには、労働需給もゆるみ、失業率も高くなるということを示すことのできる法則である。

$$\frac{Y - Y_F}{Y_F} = -\alpha(U - U_N) \cdots (*) \quad (\text{オークン法則より})$$

(\*)の式を変形していくと

$$\Leftrightarrow \frac{1}{Y_F} \Delta Y = -\alpha \Delta U$$

$$\Leftrightarrow \Delta Y = -Y_F \cdot \alpha \cdot \Delta U$$

ここで、完全国民所得  $Y_F$  は不定数なので、 $Y_F = (1+k)Y$  ( $0 < k < 0.5$ ) とすると

$$\Leftrightarrow \Delta Y = -Y(1+k) \cdot \alpha \cdot \Delta U \cdots \textcircled{1}$$

次に税収についてみていく

$$Tax = \chi + \beta Y \quad \text{と表せるので}$$

$$\Delta Tax = \beta \Delta Y \cdots \textcircled{2}$$

②の  $\Delta Y$  に①を代入すると

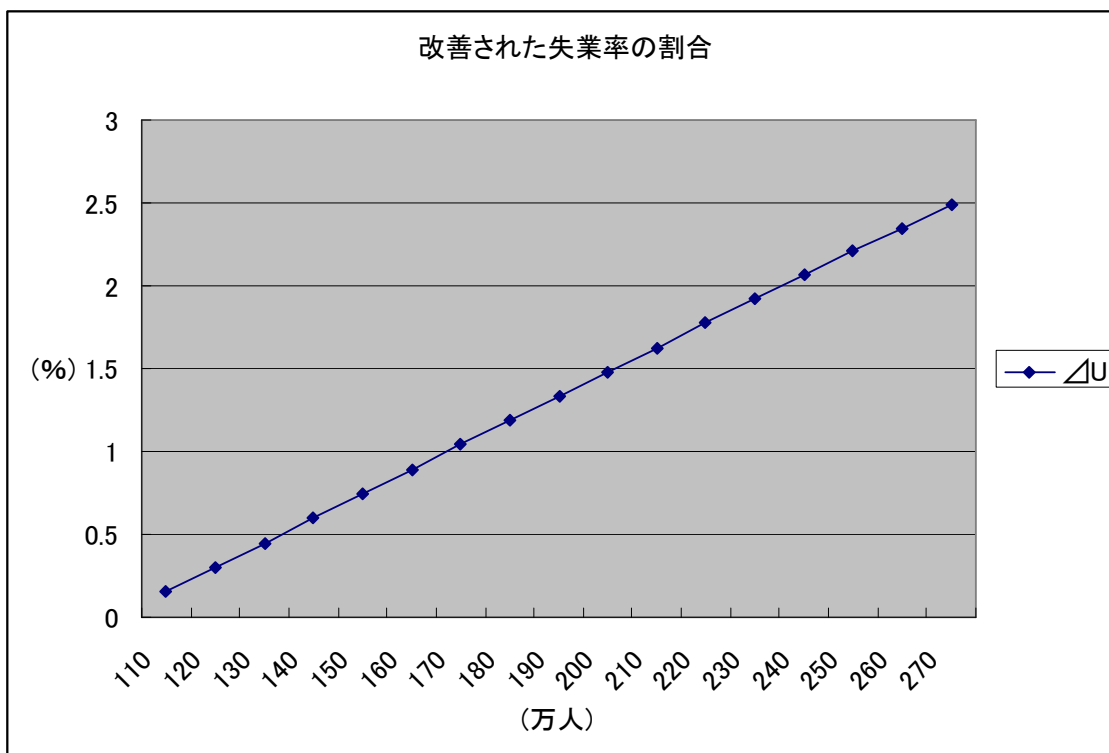
$$\Delta Tax = -\beta(1+k) \cdot \alpha \cdot Y \cdot \Delta U \cdots \textcircled{3}$$

以上の①～③式にそれぞれ考えられ得る数値を代入していき、最終的に  $\Delta Tax$  を求め、この  $\Delta Tax$  の値をフリーター対策費・企業への補助金にあてれば良いと考えた。

$$\left\{ \begin{array}{l} Y \cdots \text{国民所得(平成17年度の419兆3340億円を用いた)} \\ \alpha \cdots \text{正定数 } (2 \leq \alpha \leq 4 \text{ で設定した)} \\ U \cdots \text{失業率} \\ k \cdots 0.05, 0.1, 0.2, 0.4 \text{ と置いた} \end{array} \right.$$

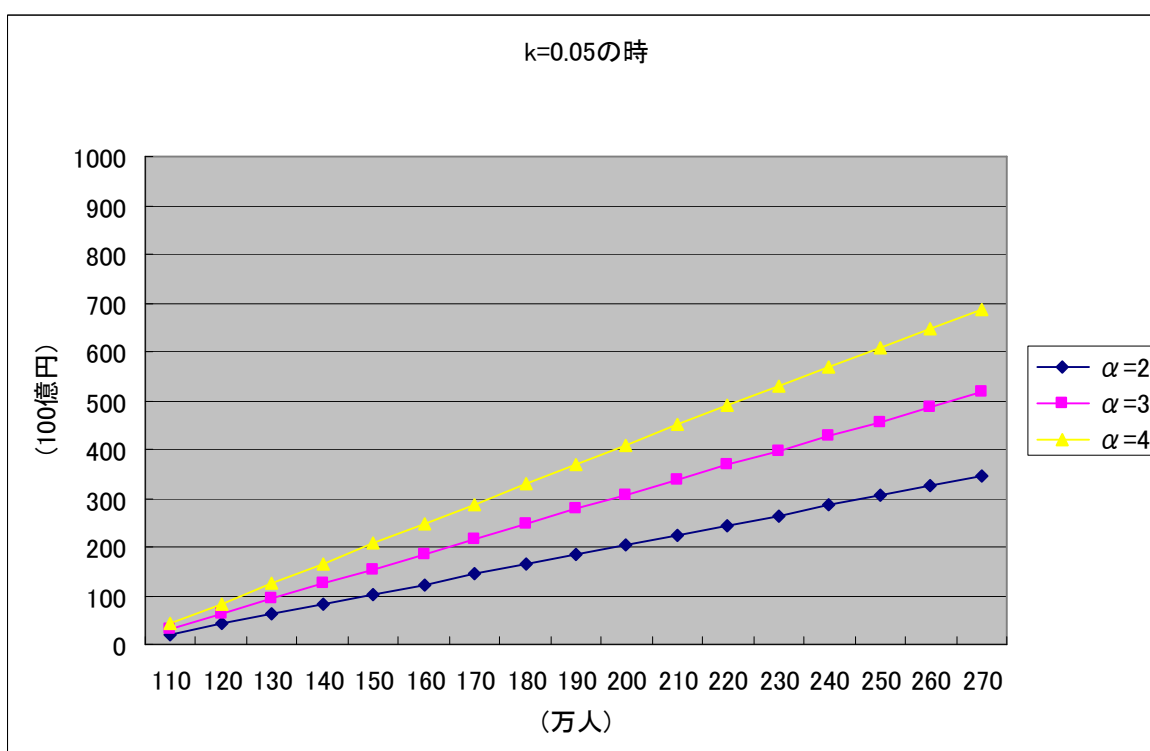
以下のデータは、フリーターが来期に正社員として働くことによる失業率の改善、また、フリーター対策費・企業への補助金を、フリーターが正社員として働く人数によって場合分けして作成したモデルである。まず、フリーターが定職につくことによって、失業率がどれだけ低下、改善されるかについてみる。

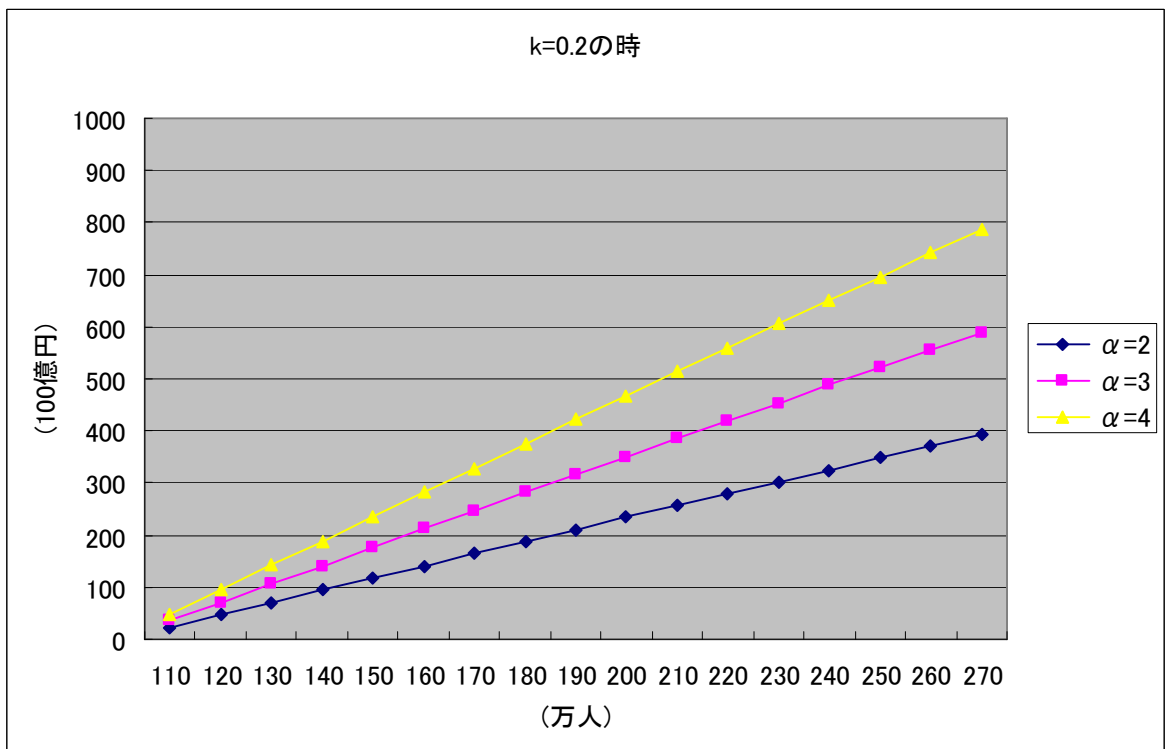
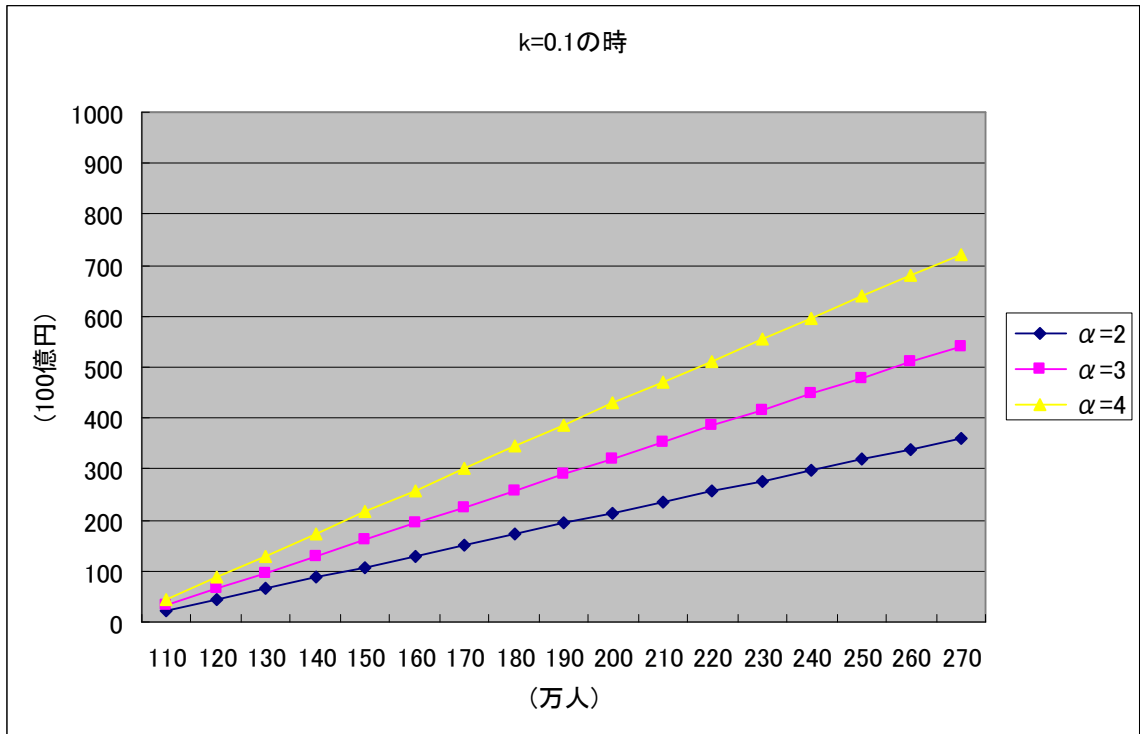
なお、以下のモデルはすべてフリーターの人数が最小値 110 万人、最大値 270 万人定職について場合を考察している。



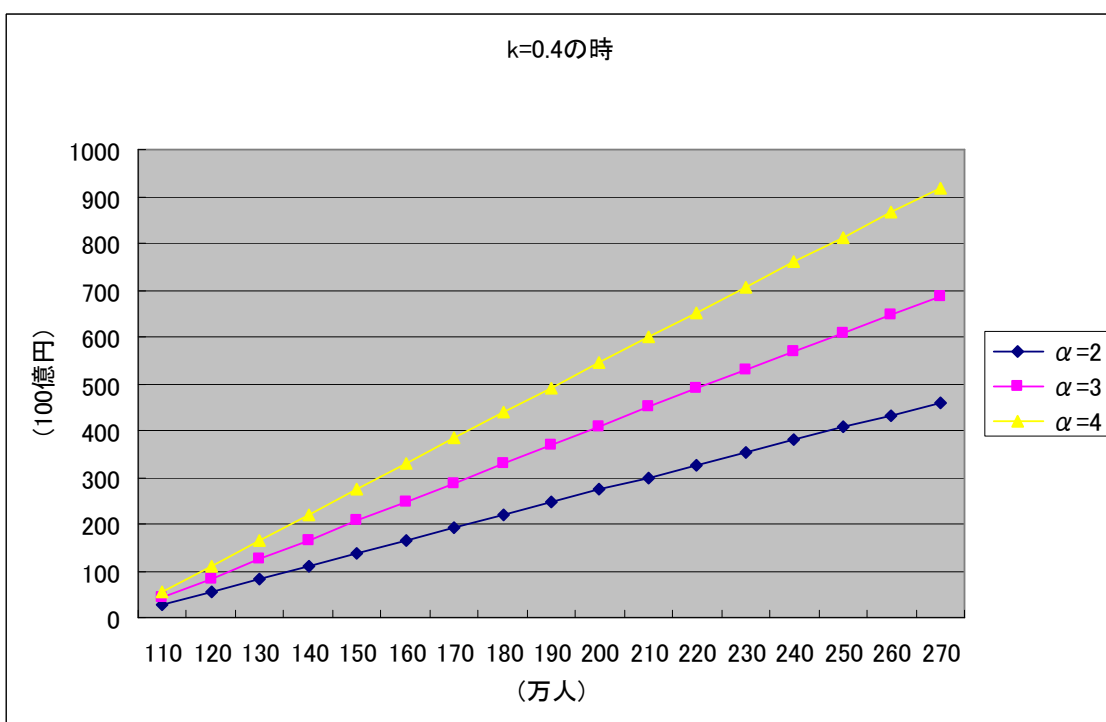
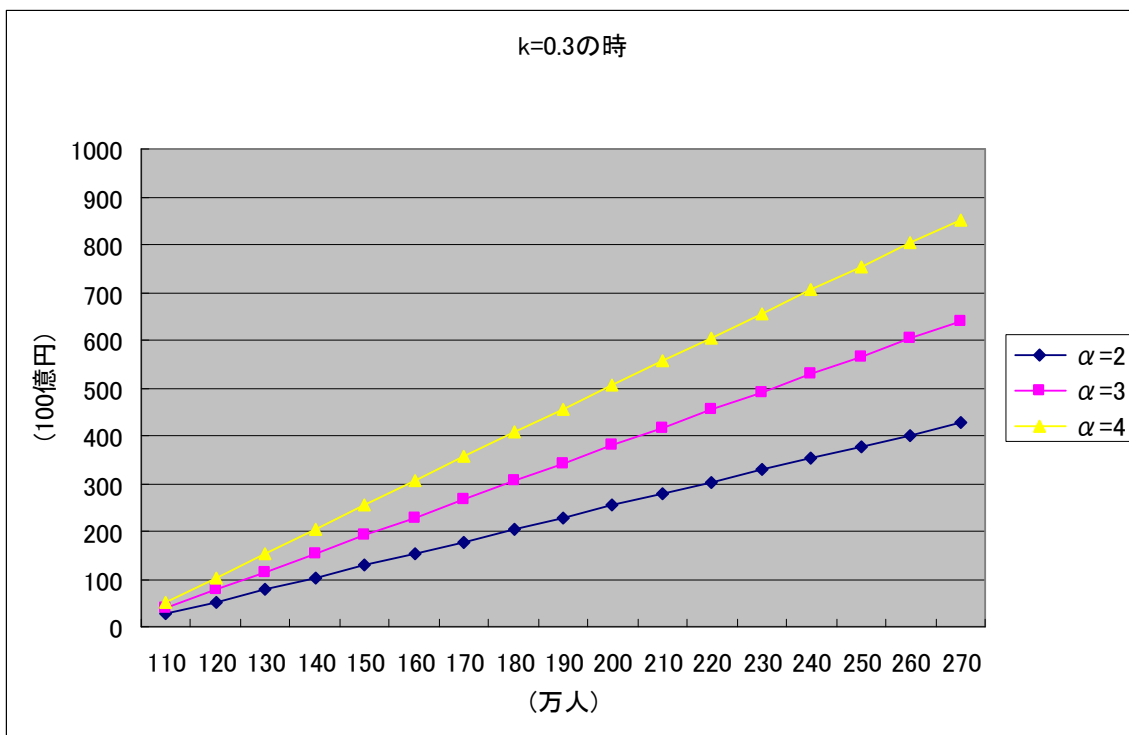
※ フリーターが働くことで失業率は低下し、本来ならば $\Delta U$ はマイナスになるが、上記のグラフは改善された割合を考えているため、 $\Delta U$ はプラスとして考察している。

次のグラフでは、フリーターが正社員として働く人数によって、どれだけの税収が見込めるか、というものをあらわしたものである。縦軸には $\Delta Tax$ 、横軸にはフリーターが正社員に就く数をとった。なお、完全国民所得を決定する $k$ の値は先に設定した数値で考察しており、以下のグラフは $k$ の値によって場合分けを行っている。









上記のグラフより、フリーターが定職につく人数が増加すればするほど国に入る税収も増加することが見て取れる。つまり、これらの増加額をフリーター対策費・企業への補助金に回すことで日本社会の景気を好転することができると思う。

## おわりに

---

2006年11月3日付の asahi.com の記事より一部引用

『政府は07年度税制改正で「再チャレンジ税制」を創設する方針を固めた。これは職業訓練やフリーター雇用などの「再チャレンジ支援」を実施している企業に寄付金を出した企業を対象に、寄付金の一定額までを損金参入して税負担を軽減できるようにするものである。安倍政権の目玉政策である「再チャレンジ支援策」で、税制面の優遇措置は初めてとなる。

失業者の職業訓練と再就職を支援する企業や、フリーター、高齢者を再雇用する企業などを、政府は再チャレンジ支援企業と位置づける方向であり、こうした支援企業の経営を、月の企業が寄付を通じて援助することが、新税制の狙いだ。寄付金を出した企業が、課税対象となる所得から寄付金の一定額までを損金として差し引ける制度を検討している。

新税制によって、直接に再チャレンジ支援をしている企業は他社からの寄付金で潤い、寄付金を出す側の企業は減税の恩恵を得られる。政府にとっても、新たな財政支出をすることなく再チャレンジを支援できる利点がある。

この税制の目的は、会社をリストラされても、会社経営につまずいても、受験に失敗しても、ニート生活から抜け出せない人でも、何度でもやり直しのきく社会を実現することであり、能力に応じて活躍する場を設け、「勝ち組」、「負け組」を固定せず、何度でも挑戦するダイナミックな社会の実現をめざす。』

政府がフリーター問題に本腰を上げて取り組み始めた実感できる政策であり、偶然にも我々の考えている政策に近いものが、政権交代後の目玉政策の一部として取り上げられた。

これらの政策は、政府がフリーター問題を重要視している証拠であり、世間が今後よりこの問題を重要視していくきっかけともなるものである。

今後、2007年問題、フリーター問題は決して野放しにはできない問題である。

国が総力を挙げて取り組んでいくべき大問題であり、そのさきがけである今回の「再チャレンジ支援策」の試行に期待する。

参考文献

《先行論文》

論文 「若年女性の短時間就業とワークシェアリング」～マイクロデータによる実証分析～  
著：斉藤隆志（京都大学大学院経済学研究科博士課程）

<http://www.econ.kyoto-u.ac.jp/~ida/3Kenkyuukatudou/4ouyoumicro/2002ouyoumicro/030227saito.pdf>

《参考文献》

- ・経済産業省中小企業庁事業環境部企画課調査室 原案作成（平成18年5月24日）『中小企業白書（2006年度版）時代の節目に立つ中小企業』中小企業庁 発行印刷株式会社 ぎょうせい
- ・宮島 理（平成18年1月5日）『2007年問題のすべてがわかる』株式会社技術評論社
- ・村下博（1999）「外国人労働者問題の政策と法」大阪経済法科大学出版部
- ・後藤純一（1990）「外国人労働の経済学」東洋経済新報社
- ・丸山俊（2004）「フリーター亡国論」ダイヤモンド社
- ・日本労働研究機構（2000）「フリーターの意識と実態 - 97人へのヒヤリング結果より -」日本労働研究機構

《データ出典》

ハローワーク インターネットサービス 厚生労働省職業安定局

<http://www.hellowork.go.jp/>

ハローワーク飯田橋

<http://www.iidabashi.hello-work.jp/>

東京しごとセンター

<http://www.tokyoshigoto.jp/>

厚生労働省：日本版デュアルシステムホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/syokunou/dual/index.html>

日本版デュアルシステム協議会報告書について

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2004/03/tp0326-2.html>

デュアルシステム 独立行政法人 雇用・能力開発機構

<http://dual.ehdo.go.jp/dual.top.html>

ジョブカフェ・サポートセンター

<http://www.jobcafe-sc.jp/>

ジョブカフェ大阪

<http://www.jobcafeosaka.jp/>

asahi.com：再チャレンジ税制創設へ フリーター雇用企業へ寄付促進

2006 年 11 月 3 日

<http://www.asahi.com/business/update/1103/012.html>

再チャレンジ税制の解説

<http://uv9kmmr.fc2web.com/sagyou/sa/saichallenge.html>