

非正規雇用者を救う新たな セーフティネットの構築¹

属性別分析に基づく提言

明治大学 畑農鋭矢研究会 労働政策分科会 A

辛島将太郎 橋村祐典 早瀬衣里
高木淳 高久大毅

2011年12月

¹ 本稿は、2011年12月17日、18日に開催される、ISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2011」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、畑農教授（明治大学）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。

非正規雇用者を救う新たな セーフティネットの構築

属性別分析に基づく提言

2011年12月

要約

本稿の目的は、急速に増加した非正規雇用者を分類し、問題点を挙げ新たなセーフティーネットの構築を提案することである。

これにより、非正規雇用者やフリーターの問題の根幹を見直し、現行の政策を改善することにより、現行受入れ制度を抜本的に見直し、雇用保険の条件を変え、非正規雇用者が加入しやすい時代の変化に合わせた雇用保険という新たなセーフティーネットの構築を提案する。現在、政府・与党は

- ① 正規労働者をはじめとする労働者の雇用の維持
- ② 雇用を失った労働者に対する再就職支援
- ③ 新卒者への内定取消問題への対応等雇用の安定に向けた「新たな雇用対策」

を公表している。しかし現状ではこれだけで十分に効果をあげているとは言い難い。失業保険、健康保険、生活保護などのセーフティネットがしばしば非正規労働者に対してうまく機能していないのは日本固有の問題である。また、日本の現代の問題としてセーフティネットなきリストラが進行している。

そこで私たちは、政府が政策的にできることは労働者の個人のリスクを最小限に留め、失業者の生活破綻を防ぐための社会的セーフティネットを緊急に手当てすることであると考える。

私たちは総務省・統計局の労働力調査等のデータや厚生労働省のデータを主として、経済、産業などの社会的背景や企業と労働者の関係、政府の取り組みなど様々な視点から非正規雇用者の問題を明らかにしていった。これらを踏まえた上で、新たなセーフティネットの構築を提案していく。

第1章では、非正規雇用者の実態について明らかにした。そのための分析方法としては総務省・統計局の労働力調査等のデータを使用し正規雇用者と非正規雇用者を比較して人数、性別、賃金、雇用形態等の格差を明らかにした。さらに、非正規雇用者の不満についての調査結果を示した。厚生労働省パートタイム労働者総合実態調査において、今の会社、仕事に対する不満や不安の内容別パート等労働者の割合を調べたところ、会社不満・不安の内容として「賃金が安い」という理由を不満に持つ労働者が全体の半数以上の人が挙げており、賃金に対する割安感が広がっていることがわかった。しかしながら正社員との賃金差に対する意識調査では80%を超える人が「わからない、意識したことはない、低いと思うが納得できる」と答えており、この割安感は労働賃金としての不満というより、必要生活費に比べて収入が少ないという意味合いが強いようであると思われた。また、2005年版「パートタイマー白書」（05年4月20日／求人紙発行会社「アイデム」／東京）の調査によると、同社のアンケートによると、パートなどの16.6%が「正社員と同じ仕事で責任の程度も同じ」、29.6%が「同じ仕事だが責任の程度は異なる」、13.3%が「全く違う仕事」と回答しており、「正社員と同じ仕事で責任の程度も同じ」、「同じ仕事だが責任の程度は異なる」と回答した者の合計の46.2%の非正規雇用者が正規雇用者と同じ仕事をしていると回答した。

第2章では、非正規雇用者が増加した原因を明らかにした。経済の変化、産業構造の変化の二つを踏まえ、その上で企業と非正規雇用者の二つの側面から増加した原因も見出した。その他、規制緩和による派遣事業の発達により雇用者が派遣社員として働く機会が増加したことや、終日営業の企業が増加したことなどが挙げられる。以上を踏まえ、企業側、雇用者側からの二つの側面から見た要因が挙げられる。企業側の要因としては、主に非正規雇用者は正規雇用者より人件費が低いという点に関係している。雇用者側の要因としては、自発的非正規雇用者、非自発的非正規雇用者の二つに注目した。

第3章では、非正規雇用者の分類を行った。これにより非正規雇用者にも多くの形態が存在することが判明し性別、職種、年齢で分類したところ、①「20世紀中の増加グループは女性15-24歳、女性25-34歳、男性15-24歳である」ことが判明し、②「21世紀に入ってから増加グループは男性25-34歳、男性55-64歳である」ことが判明した。これらの結果から、増加の要因と以下のような問題点が次のように明らかになった。

①社会的な影響として、人口減少・少子高齢化が進む中で、若い労働力を有効に活用しないことによる社会的な損失、貧困が生み出す社会的不安、病気や高齢になったときに生活をどのようにして支えていくのかといった将来の財政負担などの問題

②老後の年金がないため老後は保障のない人生を送ることになるという問題

このことから、人生や将来を保障された人材であるかどうかということにつながる。会社や国に保障されているかの違いは、会社や国に保証されているかという「ステータス」や「社会的信用」が問題となっており、国が保証した人生であるかという問題がフリーター問題の根幹にあることがいえる。

第4章では、企業がどのような取り組みを行ってきたかを明らかにした。非正規雇用者が増加した最大の要因がバブル経済崩壊後の景気低迷の下で行われた企業の総人件費の抑制策であり、企業の非正規雇用者活用の大きな理由が、賃金が低く雇用調整を行いやすいことであることを明らかにした。また、企業と非正規雇用者の関係において現状では、企業側の都合によって「使い捨て」に近い状態にあるケースも見受けられる。しかし、近年では非正規雇用者側で「同一価値労働・同一賃金」や、最低賃金引き上げなどの議論も沸き上がってきている点にも注目した。

また、政府がどのような対応をしていくべきかを明らかにした。現代の問題として、セーフティーネットなきリストラが進行している点に注目した。また、雇用保険をセーフティーネットの一つとしてとらえ、非正規雇用者の約6割が雇用保険に未加入であることを明らかにした。非正規雇用者があまり加入していない現実から雇用保険加入期間要件の切り離した制度があることを踏まえ、これらを再検討するべきであることも見出した。

第5章では、これらを踏まえた上で新たなセーフティーネットの構築を政策提言として提案する。

目次

はじめに

第 1 章 非正規雇用者の実態

- 第 1 節 非正規雇用者の定義
- 第 2 節 非正規雇用者の現状
- 第 3 節 非正規雇用者の不満

第 2 章 非正規雇用者の増加要因

- 第 1 節 経済の変化
- 第 2 節 産業の変化

第 3 章 非正規雇用者の分類

- 第 1 節 非正規雇用者の分類
- 第 2 節 問題点

第 4 章 社会の対応

- 第 1 節 企業が非正規雇用者を活用する理由
- 第 2 節 企業と非正規雇用者の関係
- 第 3 節 セーフティーネット
- 第 4 節 ハローワークとジョブカフェ

第 5 章 政策提言

先行論文・参考文献・データ出典

はじめに

本稿の目的は、急速に増加した非正規雇用者を分類し、問題点を挙げ新たなセーフティーネットの構築を提案することである。私たちの研究では、年代別、男女別等の様々な分野から増加要因を考えそれにあつた政策提言を考えていく。

これにより、非正規雇用者やフリーターの問題の根幹を見直し、現行の政策を改善することにより、現行受入れ制度を抜本的に見直し、雇用保険の条件を変え、非正規雇用者が加入しやすい時代の変化に合わせた雇用保険という新たなセーフティーネットの構築を提案する。

阿部正浩さんの研究では以下のように書かれている。

現在、我が国の雇用者 3 人に 1 人が非正規雇用者となっている。1980 年代半ばの状況に比べると、比率では 20%程度高まっていることになる。非正規雇用者の増加は、経済のグローバル化や情報通信技術革新の進展による滋賀との見直しが強く影響していると考えられているが、派遣法改正などの労働市場の規制緩和も影響していると考えられている。

しかし、このような雇用者の 3 人に 1 人が非正規雇用者という現実では、非正規雇用者の中に重たる生計維持者が少なからず含まれているようになってきており、これまでのような正規雇用者の雇用安定や社会和尚の充実を主体としてきた政策では、健康で文化的な生活を送れない人々も出てきている。これに対して政府は様々な政策を取り組んできたが、非正規雇用者の所得格差問題や雇用の不安定の解消につながってきたとは言い難い、同時に労働保険や社会保障における非正規雇用者の処遇は、正規雇用者と比較してひどく見劣りしており、十分なセーフティーネットが張られているとは言い難い。

これまでの非正規雇用者増加の背景を見たとき、今後も非正規雇用と言う働き方は増える可能性が高い、現時点では非正規雇用者は雇用や所得が不安定で、格差問題と象徴としてとらえられているが、すでに企業から独立してインデペンデント・コントラクターとして十分に生計を立てている人は少なからずいる。こうした人々には雇用も所得も安定しているからといって非正規雇用者向けの政策の対象外にするのはむしろ逆効果である。正社員、非正規雇用者という分け方を捨てて、雇用者に対する政策対応を再度考える必要がある。その際に重要なのは、個人を尊重し、個人を鍛えるような社会を作るべきである。

以上の内容を踏まえて私たちは自分たちのオリジナルの研究をし、そこから何が被雇用者への対応策として相応しいか考えていく。オリジナルとして年代別、男女別等の様々な分野から増加要因を考えそれにあつた政策提言を行おうと考えている。

以下、本稿の構成について説明する。第 1 章では、非正規雇用者の実態を述べる。第 1 節では非正規雇用者の定義、第 2 節では非正規雇用者の現状として、非正規雇用者の人数、割合、正規雇用者と非正規雇用者の賃金格差、非正規雇用者の雇用の不安定さを明らかにし、第 3 節では、非正規雇用者の不満について明らかにした。第 2 章では非正規雇用者の増加要因明らかにする。第 3 章では、第 1 節で非正規雇用者の分類を行い、第 2 節で問題点を示す。第 4 章で社会の対応として、企業との関係や政府の取り組みを見ていく。そして第 5 章で政策提言を行う。

第1章 非正規雇用者の実態

第1節 非正規雇用者の定義

日本における非正規雇用とは厚生労働省の「平成 15 年版労働経済の分析」によると非正規雇用者は「特定の企業と継続的な雇用関係を持ち、雇用先の企業においてフルタイムで働くこと」となっており、具体的にはパートタイマー、アルバイト、派遣社員、契約社員などを指す。非正規雇用者は、正規雇用者と比較したときに総合的に見て、1. 給与が少ない(例：単位時間当たりの給与が低い、退職金がない、ボーナスがない)、2. 雇用が不安定(例：有期雇用)、3. キャリア形成の仕組みがあまり整備されていない人事系統である(例：幹部までの昇進・昇級の人事系統に乗っていない、能力開発の機会に乏しい、就労を重ねても知識・技能・技術の蓄積されるような業務でない)、といった要素が色濃い雇用形態である。非正規雇用者はバブル経済崩壊後の平成不況において企業がコスト削減のために正規雇用者の代わりに単純業務に対する安価な労働力の供給源として採用し、その後現在の派遣社員や契約社員といった形態に変わっていった。

第2節 非正規雇用者の現状

非正規雇用者の人数は 1990 年では 870 万人であったが、2011 年には 1717 万人に増加しており、また全産業の 62%が採用している。一方で正規雇用者数は 3473 万人から 3135 万人に減少している。全雇用者における割合で見ると非正規雇用者の割合は 20.0%から 35.4%に増加している。また完全失業者数は 134 万人から 299 万人に増加していて、完全失業率は 2.1%から 4.9%に増加している。雇用者数の絶対数は増加しているが、非正規雇用者、完全失業者の割合が増加しているため雇用状況は悪化しているといえるであろう。非正規雇用の男女の内訳としては、パートは 9 割以上が女性であり、派遣社員も 7 割以上が女性で、その他はおおよそ男女ほぼ同じ程度である。雇用労働者の絶対数は男性が 3000 万人弱、女性が 2000 万人程度であり男性のほうが多いが、非正規雇用においては女性が 7 割を占める。つまり女性の雇用労働者の過半数は女性ということになる。

正規雇用者と非正規雇用者の賃金格差はメディアでしばしば取り上げられている。「平成 19 年賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)によると、正規雇用者の平均月給は 32 万円程度であるのに対して、フルタイムで労働している非正規雇用者の平均月給は 20 万円弱である。正規雇用者を 100 とした格差指数で見ると非正規雇用者は 64 程度であり、パートタイマーは 28 程度となっている。このように大きな格差が生じている中で非正規雇用者が増加を続けた要因はやはり不況である。多くは正規労働者になることを望んでいるが、企業に正規雇用枠が足りていないため、仕方なく非正規雇用者として働いているのが今の状況である。非正規雇用者の雇用について、勤続年数は平均 5 年とされているが、65～70%は 5 年以下であり、10 年以上勤続している雇用者は 15%程度しかいない。また就職

事情であるが派遣社員は～34 歳までが約 6 割を占め、～44 歳までで 8 割を超す。契約社員・嘱託は 56～64 歳が割的に最も多いが、これは定年退職後の再雇用の「嘱託社員」と考えられ、これ以前の年齢階層はいわゆる「契約社員」と考えられる。

第3節 非正規雇用者の不満

非正規雇用者の不満として以下のようなことが挙げられる。

平成 18 年	不満ある労働者	雇用が不安定	賃金が安い	有給休暇が取りにくい	パート等にしては仕事がきつい	正社員にならない
パート計	100 (63.9)	20.1	61.8	26.2	24.1	17.0
男	100 (54.3)	24.7	66.6	23.1	13.9	15.7
女	100 (67.2)	18.9	60.5	27.1	26.9	17.3
その他計	100 (70.4)	28.6	64.5	22.7	24.7	40.0
男	100 (61.2)	29.2	66.7	22.8	16.8	37.2
女	100 (79.3)	28.2	62.8	22.6	30.6	42.2

平成 13 年	不満ある労働者	雇用が不安定	賃金が安い	有給休暇が取りにくい	パート等にしては仕事がきつい	正社員にならない
パート計	100 (54.3)	21.1	51.1	19.2	14.9	19.2
男	100 (42.2)	22.3	59.4	13.3	13.0	25.8
女	100 (58.0)	20.8	49.3	20.5	15.3	17.7
その他計	100 (60.5)	30.6	47.4	21.4	14.0	36.4
男	100 (56.0)	31.8	42.5	22.3	14.0	30.8
女	100 (63.8)	29.8	50.6	20.8	14.1	40.1

注；1) 単位は%

2) () は労働者計の内「不満・不安がある」労働者の割合

3) 複数回答可

図1 今の会社、仕事に対する不満や不安の内容別パート等労働者の割合
出典 厚生労働省 パートタイム労働者総合実態調査

今の会社や仕事に対する不満・不安の有無についてみると、「不満・不安がある」は「パート」で 63.9%（前回 54.3%）、「その他」で 70.4%（前回 60.5%）となっており、前回調査と比較すると、「パート」、「その他」ともに上昇している。

また、不満・不安がある者のうち、不満・不安の内容（複数回答）をみると、「パート」では「賃金が安い」が 61.8%（前回 51.1%）と最も多く、次いで「有給休暇がとりにくい」26.2%（前回 19.2%）、「パート等にしては仕事がきつい」24.1%（前回 14.9%）の順となっている。

「その他」では「賃金が安い」が 64.5%（前回 47.4%）と最も多く、次いで「正社員になれない」40.0%（前回 36.4%）、「雇用が不安定」28.6%（前回 30.6%）の順となっている。前回調査と比較すると「賃金が安い」、「パート等としては仕事がきつい」が「パート」、「その他」ともに大きく上昇している。

会社の不満・不安の内容として「賃金が安い」という理由を不満に持つ労働者が全体の半数以上の人々が挙げており、賃金に対する割安感が広がっている。しかしながら正社員との賃金差に対する意識調査では 80%を超える人が「わからない、意識したことはない、低いと思うが納得できる」と答えており、この割安感は労働賃金としての不満というより、必要生活費に比べて収入が少ないという意味合いが強いようであると思われる。

また、2005 年版「パートタイマー白書」（05 年 4 月 20 日／求人紙発行会社「アイデム」／東京）の調査によると、同社のアンケートによると、パートなどの 16.6%が「正社員と同じ仕事で責任の程度も同じ」、29.6%が「同じ仕事だが責任の程度は異なる」、13.3%が「全く違う仕事」と回答しており、「正社員と同じ仕事で責任の程度も同じ」、「同じ仕事だが責任の程度は異なる」と回答した者の合計の 46.2%の非正規雇用者が正規雇用者と同じ仕事をしていると回答した。

企業側は正規雇用者でなく、パートやアルバイト、あるいは嘱託や準社員のような形で雇用契約を結ぶことで、人件費を下げるができる。この間に積みあがった負債の軽減、今後の事業展望への投資等を考えると、どうしても人件費の切り詰めに最初を考えている。これは経営者だけでなく、財務や会計に携わる社員にとっても同様の状態にあるといえる。コスト削減の要請は、経営者自身の報酬の維持ばかりでなく、既存社員の生活確保の要請もしている。さらには、仕入れコスト低減の努力は、取引先ばかりでなく、自分のところにも高いハードルとして突きつけられている。

生き残りのために、切り詰められるものは切り詰め、人件費まで手をつけられるようになってきている。その最大のものが、リストラの名による解雇・配転・出向であり、それでも追いつかなかったところは倒産・解散・売却に追い込まれた。それは企業の規模や年月、有名無名に関係なく行われた。人材派遣事業の隆盛は、まさしくそうした背景のもとに進んだのであり、その職種も一定の制限を除いておよそ撤廃され、拡大された。人材派遣にするか、非正規社員にするかの判断は、求める職能の質、スピードなどの要素と、短期的・中長期的な必要コストの割り出しとそのパフォーマンスによって決定される。つまり必要な人材をごく短期的に調達したいだけの場合には、当然派遣が選択されるだろう。必要な人材を安定的に調達したい場合には、募集・選定・研修教育・維持管理・社会保障などの総コストをもとに検討される。

また、それだけでなく、事業体そのものの要請、つまり分社化、事業部制など、事業部門ごとの将来設計・展望によっては、コスト高になっても人材派遣を選択する場合もある。非正規社員登用の背景には、人材派遣事業の社会的認知の高まり等による人材確保の流動化がある。かつての O A 化、即ち現在の I T 化及びそれに伴った業務の自動化、マニュアル化、合理化などの整備によって、人材に求める職能が部分化・専門化している。そのためリストラ後の人材登用でも、部分化・専門化が進んでおり、労働力市場の圧倒的な部分を占める現場レベルにおいては、正規雇用者はローマネジメントと現場労働、非正規雇用者は当該職場の労働という構図になっているわけである。

そのため、「正規雇用者と同じ仕事で責任の程度も同じ」（16.6%）と、非正規雇用者

が感じているような職場の実態は、同じ仕事を担うチームリーダーである正規雇用者がローマネジメントの役割を十分果たしていないか、その上司があえてそれを感じさせない手法をとっているか、それを必要としない職場、あるいは職場環境の整備がIT化等によって実現されているような職場であると推測できる。

同様に、「同じ仕事だが責任の程度は異なる」（29.6%）と回答した職場の場合には、正規雇用者が一定のマネジメント役、チームリーダーの役割を果たしていると考えられる。

「全く違う仕事」（13.3%）の場合には、正規雇用者の仕事がチームリーダーの役割に特化されているか、あるいは非正規雇用者の担う仕事が、正規雇用者の担う仕事の一部分をサポートするものであるか、あるいは非正規雇用者の担う仕事は安定しているが将来の拡大が見込まれていない分野や、非正規雇用者にローマネジメントをも委託できる程度に業務が成熟あるいは自動化が実現していると推察できる。

こうした正規雇用者と非正規雇用者のギャップは、仕事の質と賃金のミスマッチだけでなく、雇用形態そのものの矛盾、非合理性、あるいは違法性についても、個々に検討されねばならないといえる。

しかし、総じていえる事は、このギャップの発生の根源は非正規雇用者の職能に起因するものではなく、会社側の事情に起因するものが大半であるということである。本来であれば、正規雇用者として雇用すべきところを、コスト削減要因が解消されていなかったり、非正規雇用者が担う事業の継続性や成長性に確固たる裏づけが見いだせなかったり、あるいは、他部門の減収・赤字を吸収する必要や、役員・正規雇用者等の収入維持や向上の目的で不当に非正規雇用者に付与されるべき報酬・地位及び保障が削減されている可能性もある。非正規雇用者を正規雇用者として迎え入れる環境整備が求められるのは言うまでもない。ただ、正規雇用者への移行において、専門職あるいはローマネジメント能力の研修も含めた、自己実現のステップ、展望を醸成する機会を儲けるなどして、正規雇用者が自らの職場の維持存続と職場環境を改善・向上させていける土壌を築いていく必要がある。

非正規雇用者を切り捨てて守ろうとしているのは、経営者の利益だけではなく、正規雇用者の雇用維持や賃金であることが判明した。正規雇用者の雇用や賃金の維持は日本の雇用形態である年功序列制度が大きな要因となっている。日本企業の99%は能力に応じて賃金が上がっていく職能給であるが、バブル崩壊後の92年から非正規雇用者が拡大したのは、無理を承知で職能給体制を維持しようとした結果によるものである。一方、職務給は担当する業務内容で処遇を決める方法で、人ではなく仕事に値札がつくものである。単純に能力ベースであり、勤続年数やバックボーンはほとんど関係なく、非正規雇用者のほとんどは職務給である。一見すると、長く勤めれば勤めるほど賃金が上がる職能給の方が働きやすそうに思えるが、全員の賃金を毎年上げ続けるには企業が成長し続ける必要があり、現在の日本の経済状況を考えるとかなり厳しい印象がある。さらにいえば、年齢で処遇を決める職能給だと、一度ルールを外れた人間はリベンジが効かない。就職活動に失敗した元新卒、卒業時が不景気だった氷河期世代はもちろん、出産や育児で休職した女性もキャリア形成で不利となる。そう考えると、実は職能給のメリットというのは意外に少なく、デメリットの方が目に付く時代であるのは明らかである。若い労働者が豊富に溢れ、欧米先進国というお手本があった時代ならともかく、少子化で経済も成熟した今、多様な人材に活躍の場を提供できる職務給の方が望ましいといえる。

第2章 非正規雇用者の増加要因

第1節 経済の変化

非正規雇用者が増加した原因とは何だろうか。まず、経済全体がグローバル化したことが挙げられる。海外の企業は、日本に比べ比較的人件費が低い。そのため、人件費削減のために非正規雇用を増加させてきたのである。

90年代に入ったころ、グローバル化の急速な進展とともに産業の空洞化が問題となった。国際間においての人と物、情報の動きが活発となり、様々な企業がこれまで以上に国際的な交わりによる影響を受けた。また、国際市場における競争が激しくなったことにより、企業ではより安価な労働力が求められ、生産拠点を中国や東南アジアに進出させるとともに、日本での生産拠点を縮小させるという動きも強まった。それにより、日本国内でも企業は国際的な賃金水準を意識せずにはいられなくなり、人件費削減の圧力が強まってきたのである。97年以降の雇用調整により、従来とは異なり、早期退職や解雇の頻度が増えてきたことも、人件費の削減のための企業戦略であった。企業が正規雇用者を減少させた一方で、パートタイマーをはじめとする非正規雇用者の雇用傾向が高まり、比較的人件費の低い非正規雇用者を雇うという日本企業が増えた可能性がある。また、国際化の影響により国内の労働者に求められる質も変わった。生産拠点として中国や東南アジアの比較優位が高まったため、日本国内では生産拠点以外に比較優位を求める必要が出てきた。以上を踏まえ、さらに二つの側面から見た要因が挙げられる。

一つ目が、企業側の要因である。企業は、なぜ非正規雇用を望むのか。それは、非正規雇用者は正規雇用者より人件費が低いという点に関係している。労働需要が減少する要因として挙げられるのが、まず景気悪化である。景気が悪化することで、多くの企業では業績が悪化し、同時に企業の労働需要も悪化する。景気悪化の原因として代表的なものとしては、80年代後半のバブル経済の崩壊などがあるが、最近の例では、07年以降のサブプライムローン問題などで、世界的な金融危機を原因とする日本経済情勢の悪化等が挙げられる。これにより企業の業績の悪化が生じ、企業の競争力が低下した。それを補うという理由で、生産コストを引き下げるため人件費の削減を行った。非正規雇用者は正規雇用者より人件費が低い。そのため、新たな労働者を雇うということになれば、企業は非正規雇用者を選ぶため、非正規雇用者が増加していったということである。また、非正規雇用者は、正社員に比べて解雇がしやすいということも関係している。初めから期限が決められて雇用されている非正規雇用者は、正規雇用者よりも人員の調整がしやすい。よって、雇用期間が満了したら雇止めをして再契約をしないということも可能なのである。また、労働派遣法の改正による非正規雇用者に関する規制緩和により、派遣労働者の働く機会が増加されたことも、企業の派遣労働者の活用を促すことに繋がった。

二つ目が、雇用者側の要因である。非正規雇用者には、自分から進んで非正規雇用者として働くことを選択した「自発的非正規雇用者」と、正規雇用者として働きたかったけれど正規社員・職員として就職ができなかったため非正規労働者として働くことを選択した「非自発的非正規雇用者」の二種類がある。まず、自発的非正規雇用者についてである。

この場合の雇用者側の要因は、正規雇用者の固定的な働き方ではなく、時間や業務内容、勤務する日についての意見が多様化したことである。社会の構造が変化し、経済や産業が複雑化してきている中、若い世代を中心として雇用者は働き方や労働時間に柔軟性を求めるようになってきたのである。また、雇用形態の多様化とともに、非正規雇用という形態をとることによって正社員に比べ時間を自由に使えるようになった。誰もが、仕事や家庭生活、地域生活、自己啓発など、様々な活動を、自分の希望するバランスでできる状態のことをワークライフ・バランス(WLB)と言う。近年では、雇用者がこのWLBを望む傾向が強まっており、それが実現されにくい正規雇用より、時間の都合が付きやすい非正社員になる人が増えているのである。例えば、派遣という働き方を選んだ理由として、「仕事内容を選択できる」や「働きたい曜日や時間を選択できる」、また「仕事の範囲や責任がはっきりとしている」という意見が顕著である。多少の制限はあるが、正社員に比べれば比較的可能である。雇用者側も同じく多様化している。若年者以外でも、女性の社会進出・高齢者の社会進出もその例である。家計の補助的な所得稼得者としての女性パートタイマーの増加が目立つようになった。その多くは、仕事をしながらも、その一方で家事・育児や介護を行わなければならないため、働き方や労働時間の柔軟性の確保はとても重要になり、非正規雇用という働き方を自ら積極的に選択したと考えられる。

次に、非自発的非正規雇用についてである。これには、「正社員の仕事を希望しているが、仕事がない」、また「正社員になるまでのつなぎ」という考えのところが大きい。これらは、日本経済の悪化や企業の業績不振などと関係していきながら、急速に広がっていったといえる。一つ目として、就職氷河期と呼ばれる時代における新規正規採用の困難が挙げられる。90年代半ばのバブル崩壊以降、日本では、企業の経営悪化の影響によってコスト削減への圧力が強まった。それに伴う人件費削減や雇用調整の必要性から、雇用者が正社員として採用される機会が少なくなり、非正規労働者の増加が加速化した。この時代に採用されなかった者は非正社員として働くことになり非正規増加の要因となった。二つ目として、とりあえず職に就くために非正規雇用を選択したという若者も多い。バブル崩壊以降の就職氷河期には、長期にわたって大不況が続き、正社員の仕事も減っていった。そのうち、新卒者の中には本当は正社員になりたいという思いがあるのにもかかわらず、仕事が見つからないので、とりあえずは非正社員として働いておき、いつかは正社員として働きたいという若年者が増加した。

また、従来おもに社会経済的要因に焦点を当てた研究が多くみられたフリーター研究において、近年新たなフリーターの若者の内面的な要因や心理的な要因が明らかにされてきた。ジョブカフェで働くカウンセラーは、若者が働いていない最大の理由として一番多かったのが「自信がない」、これに続いて「行動力不足」、「コミュニケーション力不足」が挙げられた(ジョブカフェ・サポートセンター、2005)。これらの人々は、自発的非正規雇用者とも非自発的非正規雇用者とも分類しがたいと言える。

第2節 産業の変化

次に、産業構造の変化である。近年では、産業構造が以前に比べ大きく変化している。急速にIT化が進み、工業社会からサービス産業社会へと移行してきている。これらにより、専門的な知識や技能等の習熟を問わない部分が多いため、正規雇用者以外でも管理・運営が可能な領域が増えた。

従来のフリーター研究は支援に向けた提言を行っているが、それは十分な理論的な基盤を欠いている場合が多い。そのほかにも、規制緩和による派遣事業の発達により雇用者が派遣社員として働く機会が増加したことや、終日営業の企業が増加したことなどが挙げられる。

第3章 非正規雇用者の分類

第1節 非正規雇用者の分類

非正規雇用者は幅広い層にみられ、男女別・年齢階級別に分類したところ、二つの層に分けることが出来た。次の二つの図を見てほしい。

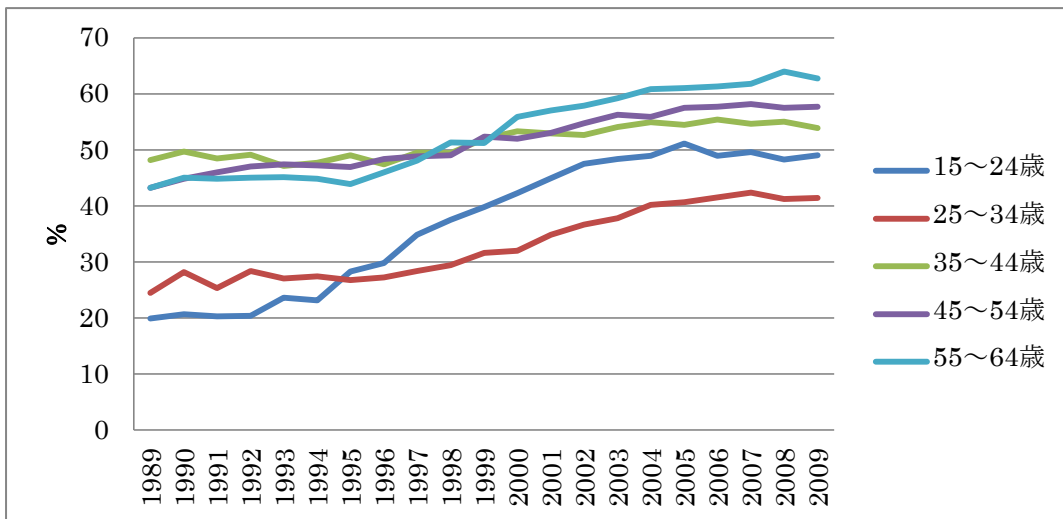


図2 女性の年齢階級別非正規雇用比率の推移 出典；総務省・労働力調査

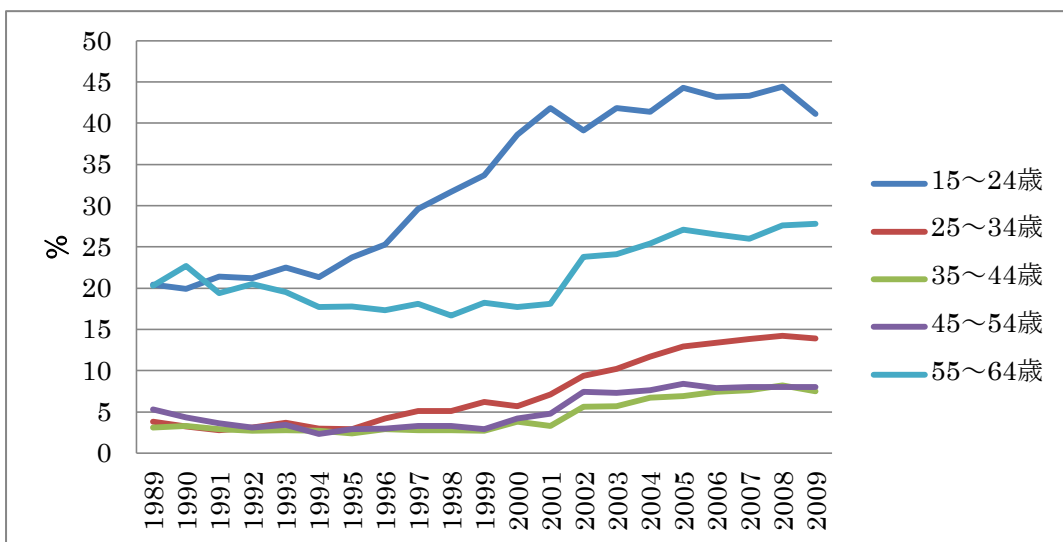


図3 男性の年齢階級別非正規雇用比率の推移 出典；総務省・労働力調査

この図から男女ともに 15～24 歳の若年層の著しい増加がみられる。また、55～64 歳の高齢層が常に高い割合を示していることがわかる。しかし、この図から他に注目すべき点が見つかった。1989 年～2009 年の間で非正規雇用者の割合が上昇している部分で見ると、非正規割合の上昇が大きい箇所は女性の 15～24 歳が 2001 年まで、女性の 25～34 歳が 2003 年まで、男性の 15～24 歳が 2001 年まで、男性の 25～34 歳が 1990 年代末～最近、男性の 55～64 歳が 2001 年～最近であることがわかる。このことから、20 世紀中に増加したのは女性 15～24 歳、女性 25～34 歳、男性 15～24 歳であることが判明し、21 世紀に入ってから増加したのは男性 25～34 歳、男性 55～64 歳であることが判明した。これらの結果から、20 世紀中に増加したグループと、21 世紀に入ってから増加したグループに分類することが出来る。

第2節 問題点

20 世紀中に増加したグループと、21 世紀に入ってから増加したグループにはそれぞれどのような要因でその時期に増加したのだろうか。まず、20 世紀中に増加したグループから見ていく。

20 世紀中に増加したグループには、女性の 15～24 歳、女性の 25～34 歳、男性の 15～24 歳が当てはまる。特に、男女とも 15～24 歳の若年層の非正規雇用比率が急激に上昇しており、いわゆるフリーターの増加を裏づけるものとなっている。近年は若者のこうした非正規雇用とそれによる低所得、不安定性が、格差を生み、将来の生産性への制約となり、また少子化の大きな要因となっていくことがしばしば指摘される。社会的な影響として、人口減少・少子高齢化が進む中で、若い労働力を有効に活用しないことによる社会的な損失、貧困が生み出す社会的不安、病気や高齢になったときに生活をどのようにして支えていくのかといった将来の財政負担などの問題がある。

また、以前の日本では夫が正規雇用者として働き、妻は専業主婦として生活を担い、働くとしてもいわゆるパートとして家計を補助するために働くことが一般的であると考えられてきた。しかし、非正規雇用が急速に広がり、主たる働き手が非正規雇用である場合や夫と妻双方が非正規雇用である場合も特別な例ではなくなっている。これが、女性の 25-34 歳の非正規雇用者の増加の要因の一つであり、これらの現状を見ると非正規雇用ではなかなか安定した生活基盤をつくるのが難しいように思われる。

次に、21 世紀に入ってから増加したグループを見ていく。21 世紀に入ってから増加したグループには、男性 25～34 歳、男性 55～64 歳が当てはまる。これらの層で注目すべき点は、男性 25～34 歳は男性の 15～24 歳の非正規雇用者が急激に増加した 1995 年～2000 年の後に増加している点である。これは、若年のときに非正規雇用であると歳を重ねてもそのまま非正規雇用であり続ける可能性が高い事を示している。これまでも新卒時に正社員になれないと、そのまま非正規雇用という雇用形態が続くといわれてきたが、それが統計でも裏付けられている。このような状態が続くと近年増加している、中高年フリーターの増加にも結びつくといえる。中高年フリーターとは、「アルバイト・パート・派遣社員・契約社員といった職種で食いつなぐ、35 歳以上の非正規労働者」である。「フリーター＝若者」というイメージが浮かぶ人が多いのではないかと思われる。しかし、フリーターのうち、15 歳～34 歳までの方を若年者フリーターと呼び、そして、35 歳以上から定年である 59 歳までの方については、中高年フリーターと呼ばれている。30 代を越えるフリーターの増加の問題として、老後の年金がないことである。つまり老後の保障のない人生を送ることになる。正社員とフリーターでは、仕事の面では正社員とほとんど変わらない仕事をしているフリーターも数多く、アルバイトだけで暮らしている人もかなりいるのではないかと思われる。しかし、会社から年金と健康保険を払われているかいないかが大き

な違いであり、つまり人生や将来を保障された人材であるかどうかということにつながる。会社や国に保障されているかの違いは、会社や国に保証されているかという「ステータス」や「社会的信用」が問題となっており、国が保証した人生であるかという問題がフリーター問題の根幹にあることがいえる。

男性 55～64 歳の増加では、その多くがバブル崩壊とアジア通貨危機の大不況時代に失業した元正社員であるといわれている。これらも中高年フリーターが増加した要因の一つである。50 代で失業してしまうと再就職で不利になってしまい、その主な原因は職歴ではなく、その年齢である。雇用対策法が改正され、平成 19 年 10 月 1 日から労働者の募集・採用時に年齢制限を設けることが禁止されたため、多くの企業は上辺では年齢不問とするようになったが、改正以前はほとんどの企業が採用年齢を「35 歳以下」「30 歳以下」「25 歳以下」等に規定しており、35 歳以上を対象とする求人は極めて少なかった。35 歳以上の求職者が歓迎されない理由は、「人件費上の問題」と「習慣上の問題」が大きく関係している。「人件費上の問題」とは、初任給を年齢に応じて配慮する企業にとって 35 歳以上の労働者は人件費が高くなることが挙げられる。「習慣上の問題」とは、目上を敬う習慣がある日本では、若い上司にとって、年上の部下は何かと気を使わねばならず扱いづらいとされている。この二つの理由より、日本では他国以上に中高年の求職者が再就職しづらい傾向にある。

第4章 社会の対応

第1節 企業が非正規雇用者を活用する理由

非正規雇用は1990年代半ばから急速に拡大した。その背景には、流通、情報通信など第三次産業の拡大、グローバル化によるコスト競争の激化、技術の進歩による事務作業等の効率化などの経済社会環境の変化、子育て期の女性や高齢者等を中心とするパートタイム勤務を希望する者の増加などの雇用者側の要因、派遣対象業務の拡大などの政策的・制度的な要因などを挙げることができるが、最大の要因は、バブル経済崩壊後の景気低迷の下で行われた企業の総人件費の抑制策であったと思われる。正社員の人員整理、給与の切下げには相当に困難があることから、正社員の新規の採用を抑え、雇用調整がしやすく、賃金の低い非正規雇用者で置き換えられていった。このあおりを最も受けたのが若年層であり、2000年代初頭までのいわゆる「就職氷河期」に卒業時期が当たった者には、正社員を希望してもそれがかなわず、やむを得ず非正規雇用者として職を得た者も多かった。厚生労働省の「平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査結果」によれば、非正規雇用者がいる事業所について、非正規雇用者を活用する理由を聞いたところ、最も多かったのは、「賃金の節約のため」が40.8%であり、次に「1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため」が31.8%であった。非正規雇用活用が大きき理由が、賃金が低く雇用調整を行いやすいことであることを示しているが、その賃金について次に見ていきたい。

厚生労働省の「平成19年賃金構造基本統計調査」で、平成19年6月分の平均所定内給与額を見ると、正規雇用者は31万8千円、非正規雇用者は19万3千円であり、正規雇用者を100とした場合、非正規雇用者の給与は65と賃金格差は極めて大きい。男女別では、男性の正規雇用者は34万8千円、非正規雇用者は22万4千円、女性の正規雇用者は24万3千円、非正規雇用者は16万9千円であり、正規雇用者を100とした場合、男性は61、女性は75となり、男性における正規・非正規の格差が大きい。また、総務省統計局「労働力調査詳細集計平成19年平均結果」では、所得階級別に雇用形態別の割合を見ると、正規雇用者では年収200万円以上が87.2%であるのに対し、非正規雇用者では年収200万円未満が77%を占めている。男女別に見ると、正規雇用者では、男性は年収200万円以上が93.2%とほとんどを占め、最も割合が高かったのは500～699万円の21.1%であり、女性は年収200万円以上が73.5%であり、最も割合が高かったのは、200～299万円の28.6%であった。これに対し、非正規雇用者は、男性で年収100万円未満が27.5%、100～199万円が29.6%と200万円未満が57.1%を占め、女性では100万円未満が49.0%、100～199万円が36.9%であり、年収200万円未満が85.9%を占めている。

第2節 企業と非正規雇用者との関係

では、非正規雇用者側と企業側にはそれぞれどのようなメリット、デメリットがあるのだろうか。まずは雇用される個人の立場として、自分のペースで仕事時間を選べる、多くの企業に触れて経験を積むことが出来るといったメリットがあるが、長期的観点で生活が不安定、生涯のスキルアップを自分で行わないといけないといったデメリットがある。一方、企業側は、人件費の削減だけでなく、負荷変動時に必要な時だけのパワー供給源が出来る、技術・技能は教育せずとも保有している、機会損失をせずに新規参入時の戦力確保ができるといったメリットがあるが、技術技能の蓄積が難しい事や長期の品質保証や保守などの体制を組みにくいといったデメリットが挙げられる。こうした中で、近年では雇用者側と企業側の思惑が合致しないケースが増加している。正社員並みの働きを要求されるケースが増えるにつれ、労働時間も正社員並みとなる非正規雇用者も増えており、総務省「労働力調査」では週 35 時間以上働いた非正規雇用者の比率は 2005 年には 41.8%にも上った。低賃金で長時間働くという非正規雇用の一側面からも、最近クローズアップされているワーキングプアの問題が現実味を帯びており、こうした現状を不満に思っている非正規雇用者も少なくはない。前出の労働政策研究・研修機構の調査によると、正社員とほぼ同じ仕事をしている非正規雇用者の 61.8%が、自分の賃金を「低い」とし、さらにその 56.4%が自分の賃金に「納得していない」と答えている。企業側は「責任の重さが違う」、「長期間の勤続が見込めない」などを賃金差の理由としているが、非正規雇用者側は「仕事内容が同じ」、「正社員と同程度の責任がある」といったことから、この格差に不満を感じている。賃金面以外にも、非正規雇用者の多くが有期雇用の形態であることから、業務の繁閑に応じて「雇用の調節弁」とされることが多い。2005 年度の厚生労働省の調査によると派遣社員の場合、71.6%が契約期間 3 ヶ月未満で、1 年以上のケースは 3.1%に過ぎないなど、非正規雇用者はつねに仕事を失う不安と隣り合わせで働くことになり、やはり安定した生活は望めないことになる。

現状では、企業側の都合によって「使い捨て」に近い状態にあるケースも見受けられる非正規雇用者だが、近年は「同一価値労働・同一賃金」や、最低賃金引き上げなどの議論も沸き上がってきている。また企業側としては、本格的な少子高齢化の時代を迎え、フルタイムで働くことが難しい子育て世代の女性や高齢者、さらには障害者などを活用するには、非正規雇用は有効な雇用形態ということもできる。いずれにしても、雇用者が安心して働き生活できるような、有効な手立てが早急に打たれなければならない。また、大企業ほど非正規雇用を「使い捨て」にしている実態が、総務省「労働力調査」詳細集計で確認できた。「労働力調査」詳細集計では、従業員規模別・雇用形態別に雇用者数を知ることができ、非正規雇用である、「パート・アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」の合計について、従業員規模別の推移を調べたところ、統計で比較可能な 2002 年 1~3 月期を 1 としたとき、従業員数 30~99 人の小規模な事業所の場合、非正規雇用は 07 年 4~6 月期にピークを迎え 1.24 倍となった。その後、わずかずつであるが減少し、10 年 4~6 月期には 1.18 倍となった。一方、従業員数 500 人以上の大企業では、非正規雇用がこの間、急激に増加し、08 年 10~12 月期には 1.80 倍にまで増加した。しかし、同年 9 月のリーマン・ショックを受け、生産が落ち込むと非正規雇用も急減し、10 年 4~6 月期には 1.59 倍と 0.21 ポイントも落ち込んだ。

第3節 セーフティーネット

雇用保険は、①労働者が失業してその所得の源泉を喪失した場合、労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合及び労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場

合に、生活及び雇用の安定と就職の促進のために失業等給付を支給 ②失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図るための二事業を実施 する雇用に関する総合的機能を有する制度である。

雇用保険は 1974 年に失業者の生活の安定、および三事業(雇用改善事業、能力開発事業、雇用福祉事業)を目的として、かつての失業保険法を廃止し創設された。その後、1977 年、2007 年に雇用保険法の一部改正が行われた。そして、非席雇用者の雇用保険への加入状況については、97 年をピークに低下し、近年は 20%まで落ちた。では、なぜ非正社員は加入しないのか。それは、加入条件の曖昧さが一つの理由として挙げられる。まず雇用保険では、その適用条件が「1 年以上引き続き雇用されることが見込まれること」となっている。1 ヶ月、3 ヶ月の雇用契約で働いていることの多い派遣労働者には厳しい条件である。もう一つの適用条件として、「一週間の所定労働時間が 20 時間以上」という条件がある。これと、先ほどの「1 年以上引き続き雇用されることが見込まれること」との二つの条件を合わせると、正社員ないしはそれに近い働き方を求めていることがわかる。この条件では、正社員とは違い、自分のやりたいときにやりたい仕事を望む非正規雇用者にとっては、ハードルが高すぎるのである。

そこで政府は、08 年 2 月、フルキャストやグッドウィルの違法派遣問題の発覚を受けて、厚生労働省は、「移違法派遣一掃プラン」を発表した。これは、「日々または 30 日以内の期間を定めて雇用されている」という、いわゆる日雇い派遣労働者雇用の安定と労働派遣事業の適正化を図るために緊急措置で、このなかに「日雇い労働保健手帳を提示したものに対して、その手続きを適正に促進せよ」というものである。しかし、その実態はとても使いづらいものであった。それは、日雇い労働者本人が所轄の公共職業安定所に向いて、雇用保険印紙購入通帳の申請をして、日雇労働被保険者手帳の交付を受けて、その日雇い手帳を提示する。業者は印紙を買ってきて、それを労働者本人に渡し、手帳に張り、26 枚溜まると月 13 日分の日雇い労働求職者給付を受けることができるものであった。複数の派遣会社に登録して、携帯電話でのやりとりを通じて不特定な時間・場所に行って仕事をするこのご時世で、このよう煩雑な仕組みを通じて申請したものは 1 年でわずか 4 件だったのである。

この不景気で仕事を失った派遣社員などに対する緊急対策として、地方自治体が臨時職員直接採用する施策が広がっている。しかし、予想に反して応募は低調で、雇用拡大につながっていないようである。さいたま市の例では 100 人の募集をかけ、採用は 4 人であった。東京都北区でも応募はわずか 3 人とどまった。その理由として「期間が短く、やりたい仕事がない」・「前の仕事よりもいい仕事をしたい」などが挙げられる。大企業の工場などで非正社員として働いていたものにとって、あくる日から道路工事の現場というのに二の足を踏む気持ちはわかるだろう。そうであるのなら、そういう人たちが本当に国や地方自治体に望むものは、公的な再就職支援、とりわけ教育・訓練・資格取得の支援となるであろう。一般的な日本企業では資格、職位、賃金が連動して一体的に制度設計され、それを昇進・昇格のステップごとに積み重ねていけば職務能力を獲得でき、さらに職務資格もあがれば陳儀も上がるというインセンティブをもたせている。それに対して、そのような機会が全く与えてこられなかったのが非正社員なのである。厚生労働省が発表した資格・免許の必要性に対する意識調査によると正社員の 8 割は必要と答え、それに対して非正社員は 5 割弱であった。しかし、実際今の仕事で役に立つ資格・免許を持っている割合は正社員で 5 割、これに対して非正社員は 2 割と、非正社員は資格・免許の必要性を感じながらも、実際の取得にいたってないことがわかる。さらに、内閣府が実施した「企業における人材教育に関するアンケート」では部門責任者、現場責任者、現場リーダー、正社員に人材育成の重視度の実に 95%を占めていた。非正規社員には約 5%と実に少ない数字であることがわかった。現場の 3~7 割を占める非正社員がいる現状では教育すべきなので

ある。しかし、彼らが有期である以上なかなかできないのも現実であり、教育機関とのより濃い連携が必要になっていくだろう。

第4節 ハローワークとジョブカフェ

ハローワークは正式名所を公共職業安定所という就職支援センターである。ハローワークというとは昔は、暗く、ごちゃごちゃしたとした印象があったが、今では多種多様ないろいろな求人が検索できるようにパソコンを配置し、近代的に、そして、綺麗になっている。現在では、ハローワークでは若者対策に力を特に入れている。常用就職を目指しているフリーターの方々に、担当者・予約制による職業相談から職場定着までマンツーマンの支援を行っている。どんな求人があるかはハローワークインターネットサービスや仕事情報ネットからも検索できるようになっている。

その一方、ジョブカフェは通称で、正式な名称は「若年者のためのワンストップサービスセンター」という。その名のとおり、若者が自分に合った仕事を見つけるためのいろいろなサービスを1か所で、もちろんすべて無料で受けられる場所である。現在、46の都道府県が設置しており、ハローワークを併設しているジョブカフェも存在する。ジョブカフェの多くは県庁所在地にあり、地域によってはサテライトという出張所を作ってサービスを行っているところもある。しかし、まだ敷居の高さから若者のどからは入りづらいという声もある。ジョブカフェでは、各地域の特色を活かして就職セミナーや職場体験、カウンセリングや職業相談、職業紹介などさまざまなサービスを行っている。また、保護者向けのセミナーも実施している。ジョブカフェという名のとおり、カフェの気分で気軽に立ち寄れることが最大のメリットの一つである。しかし、ジョブカフェはハローワークと違い敷居の高さを改善できている点は良いがまだまだ認知度が低いというデメリットがある。また、政府は2012年度から学生向けジョブカードを導入することを発表した。フリーターなどなどの非正規の若年労働者が主だった対象者を就労前の学生に広げた。歴史的円高や経済活動の低迷で学卒就職は依然厳しい状況にある。学生の就職活動に役立つ道具を準備することで、就職を支援する。ジョブカードはアルバイトや派遣の仕事が多い若者向けに作った職務の履歴書で、ハローワークでキャリアコンサルタントの人と話して各々の職業能力などを整理して作成する。それでは、職務履歴のない学生は使いにくいという問題があった。そこで、学生版には就業体験やアルバイトやサークル活動や論文で学んだことを記載できるようにするということである。その結果、大企業が学生のエントリーシートで学生の特徴を把握しやすいが、その一方で学生採用のノウハウに弱い中小企業に、学生の特徴がわかるというメリットがある。また、学生版ジョブカードは新卒の労働市場で生じているミスマッチの低減にも期待できる。

第5章 政策提言

このように非正規雇用者を取り巻く環境は依然厳しい。また、サブプライムローン問題に端を発した世界的な景気の減速により、日本での景気も大きく下降し、契約社員、派遣社員、請負労働者等の非正規雇用者の雇い止めや契約解除、新卒者の内定取消しなど、雇用にも大きな影響が出てきている。政府・与党は平成 20 年 10 月 30 日の「生活対策」に次いで、12 月 9 日には、

①非正規労働者をはじめとする労働者の雇用の維持
②雇用を失った労働者に対する再就職支援
③新卒者への内定取消問題への対応等雇用の安定に向けた「新たな雇用対策」

を公表しているが、現状ではこれだけで十分に効果をあげているとは言い難い。就労における世代間の格差の是正策、正規・非正規の格差是正策、就労と社会保障との関係、労働者派遣業の在り方を含む労働市場のルール確立、正規雇用者の長時間労働やサービス残業への対応など経済社会の変化に対応した雇用の在り方を考える上でこれらを是正する効果的な政策が必要である。

また、非正規労働者の増大は日本だけの問題ではない。例えば、オランダでは正規労働者と非正規労働者との賃金格差は少ないうえに、セーフティーネットが非正規労働者に上手く働くように制度がととのえられている。しかし、失業保険、健康保険、生活保護などのセーフティーネットがしばしば非正規労働者に対してうまく機能していないのは日本固有の問題である。

そして、日本の現代の問題としてセーフティーネットなきリストラが進行している。世界大不況下での市場メカニズムによる強制的収縮の一環であるため、それ自体は止めることが出来ない。したがって、政府が政策的にできることは、労働者の個人のリスクを最大限に留め、失業者の生活破綻を防ぐための社会的セーフティーネットを緊急に手当てすることである。サラリーマンや OL には、いざというときのセーフティーネットとして雇用保険がある。ところが、非正規雇用者は雇用保険に加入していないことが多い。厚生労働省が 08 年に発表したデータによると、雇用保険に未加入の労働者が 1006 万人おり、その多くが非正規雇用者なのである。

4 章でも述べたように、雇用保険では、その適用条件が

① 1 年以上引き続き雇用されることが見込まれること
② 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上

という二つの条件がある。これらの条件では非正規労働者が雇用保険に加入することが厳しい状況にあると思われる。また、第 3 章で述べたように、会社や国に保障されているかの違いは、会社や国に保証されているかという「ステータス」や「社会的信用」が問題となっており、国が保証した人生であるかという問題がフリーター問題の根幹にあることが

いえる。つまり、会社や国に保証されているかという「ステータス」や「社会的信用」を得ることが、非正規雇用者やフリーターの問題の根幹を解消することにつながるので、非正規雇用者が雇用保険に加入しやすい政策が必要となる。そのため、雇用保険の条件を変え、非正規雇用者が加入しやすい時代の変化に合わせた雇用保険という新たなセーフティネットの構築を提案する。

まず、非正規雇用者の一週間の労働時間を見てほしい。

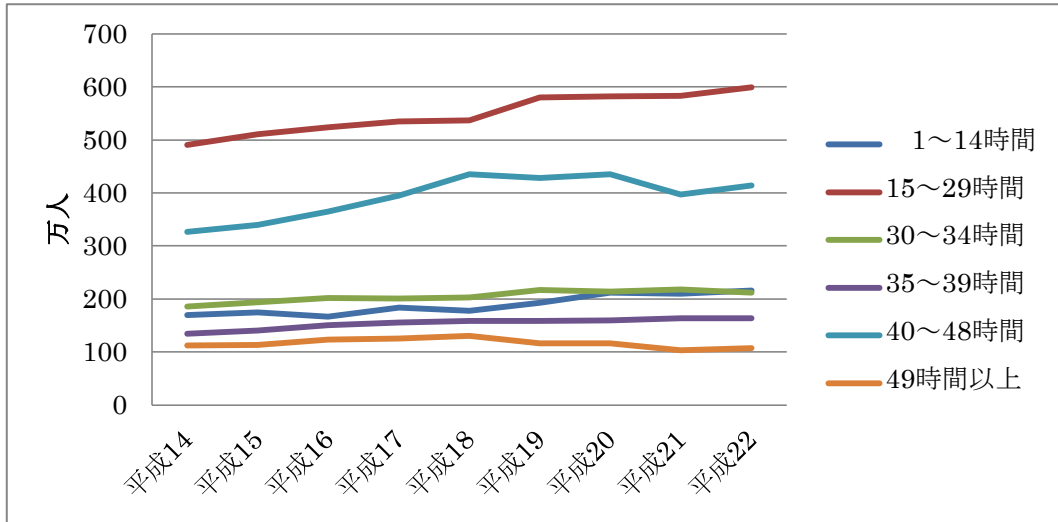


図4 週間就業時間別にみた非正規職員・従業員の推移 出典：総務省・統計局

この図から、15~29時間が最も多く、次に40~48時間が多く、他はあまり差が見られない事がわかる。平成22年において非正規の職員・従業員は週35時間以上が685万人、週1~34時間が1029万人となっている。雇用保険の「一週間の所定労働時間が20時間以上」という条件は、平成22年においては、最低でも900万人以上は条件を満たすことができる。しかし、15~29時間の内20時間以上の内訳が不明であるが、「一週間の所定労働時間が20時間以上」という条件を満たせない非正規雇用者が約半数近くもいる。この現状は見過ごすことは出来ない。

次に、非正規雇用者の雇用期間について見てほしい。

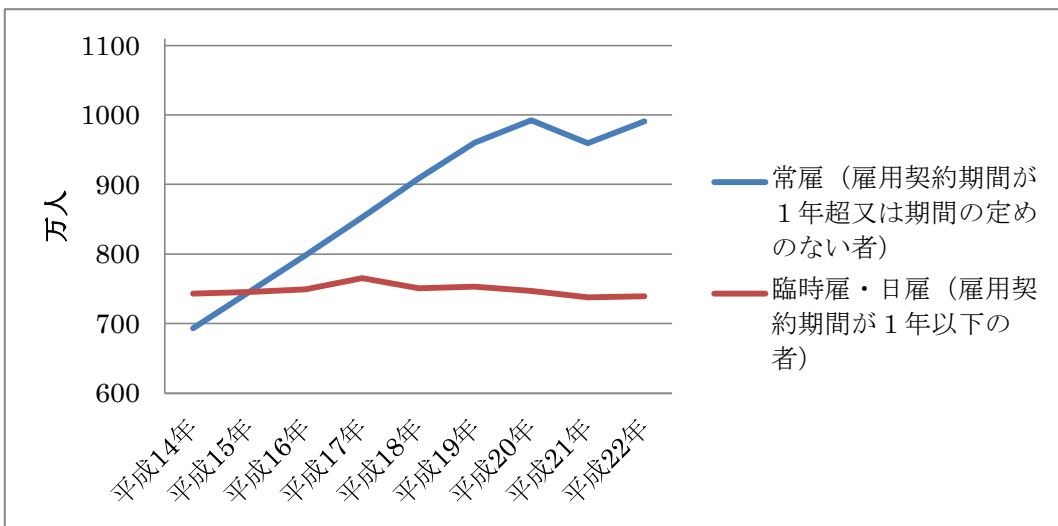


図5 雇用契約期間別にみた非正規職員・従業員の推移 出典：総務省・統計局

この図から、常雇は年々増加し、臨時雇・日雇はほぼ横ばいになっていることが分かる。雇用保険の「1年以上引き続き雇用されることが見込まれること」という条件は現在では満たしやすくなっている。その反面、一年以下が750万人前後いるので、これらの雇用者達は必然的に条件を満たせない者が半数にも及ぶことになる。

この2つの結果から、2つの条件それぞれに適用できない非正規雇用者が半数ずついることとなり、さらにこの2つの条件両方を満たすとすると非正規雇用者全体の半数を軽く超えるのは明白である。

よって、私たちはこの条件を改善するべきだと考える。具体的な政策提言として

雇用保険の適用条件を勤続1年ではなく、勤続3か月～6か月に緩める

ことを政策提言として提案する。

勤続年数を減らすことで雇用保険の適用者の増加が見込めると考える。また、雇用保険は「失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図る」こと目的とした制度であるため、これ以上週間就業時間を減らすと非正規雇用者の能力の開発や向上に少なからず影響を与える可能性があるため、週間就業時間を減らすよりも雇用勤続年数を緩める政策の方が有効である。

また、第4章第4節で述べた政府公的就職支援センターの改革案としてネットカフェと労働組合のコラボレーションがある。それは、教育・訓練期間と窓口にかかわることである。基本的にはハローワークが公的機関の窓口として一般的である。しかし、非正社員にとってそこは早く就職しなさいと叱らればかりで、なかなか近寄りにくいのが現状のようである。その点では政府がジョブカフェを作ってその敷居を低くしたのは良かったのではと考える。しかし、知名度があまりに低い。以上を考えると知名度があり誰でも気軽に入れ、相談できる敷居の低い場所が必要であろう。そこで、労働組合とネットカフェである。まず労働組合では、確かに高賃金をもらっている正社員によってできた労働組合は敷居が高そうだが、組合も非正規労働センターを作って活動し始めているし、組織人数720万人という数の力もある。教育訓練・就労支援に貢献できる取り組みについて、数で強化すれば、それを足場に非正規の人たちに広げていくことができるだろう。次に、誰でも気軽に入れ、漫画時代とも呼ばれるこのご時世で知名度が高いネットカフェの登場である。ここを非正規雇用者の公的教育訓練の窓口とすれば、きわめて示唆に富んでいる。ここならば、肩苦しいハローワークとは違い入りやすく、誰かに叱られることもないだろう。なによりもこの敷居の低さが重要であり、最も有望であると考えられる。また、ネットカフェだけにとどまらずこうした民間の力をかりて再就職や就職のルートをより多様化することも大事である。

先行論文・参考文献・データ出典

《先行論文》

- ・阿部正浩「非正規雇用増加の背景とその政策対応について」

《参考文献》

- ・鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎（著）（2011）『非正規雇用改革 日本の働き方をいかに変えるか』 日本評論社
- ・小林良暢（著）（2009）『なぜ雇用格差はなくなるのか---正規・非正規の壁をなくす労働市場改革』 日本経済新聞出版社
- ・佐藤博樹・小泉静子（著）（2007）『不安定雇用という虚像---パート・フリーター・派遣の実像』 勁草書房
- ・樋口美雄・砂田充・松浦寿幸（著）（2005）『90年代の経営戦略が雇用に与えた影響---リストラ・海外進出・IT化はなにをもたらしただか』 東洋経済新報社
- ・第二特別調査室 五十嵐吉郎（著）（2009）『非正規雇用の現状と課題 ~若者の問題を中心として~』
- ・樋口美雄・酒井正（著）（2005）「フリーターのその後；就業・所得・結婚・出産」『日本労働研究雑誌』（労働政策研究・研修機構）No. 535、pp29 - 40
- ・厚生労働省（2007）『平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査』
- ・厚生労働省（2010）『平成22年版労働経済白書』
- ・ワーキングスタイル研究会
<http://workstyle.seesaa.net/article/3198806.html> 2011年11月17日
- ・J - C A S T 社会ウォッチ
<http://www.j-cast.com/kaisha/2009/07/23045916.html> 2011年11月17日

《データ出典》

- ・総務省・統計局HP・労働力調査
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/> 2011年11月16日
- ・厚生労働省HP
<http://www.mhlw.go.jp/index.shtml> 2011年11月17日
- ・平成18年パートタイム労働者総合実態調査結果の概況
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/06/index.html> 2011年11月17日
- ・Labor Resistance forum(労働のセンター) HP「非正規社員のページ」
<http://homepage3.nifty.com/54321/labor.html> 2011年11月17日