

1. 社会認識
2. 理想社会像、問題意識
3. 現状分析
4. 原因分析
5. 政策

## 1. 社会認識

現代日本はグローバル化が進行した社会である。人、物、金、情報が国境を超えて流動化してる。新興国の工業化により、日本企業、特に製造業は国内市場での競争のみならず、国際市場での競争にもさらされることとなった。さらに 1990 年代初頭のバブル崩壊により景気が低迷し、日本経済は長期のデフレに突入した。このような状況において企業は国際競争力維持の為にコストカットを必要とした結果、人件費削減の為に正規雇用者の採用枠を減らし、非正規雇用者の枠を増やす動きが見られるようになった。

2000 年代前半に発足した小泉内閣による労働者派遣法の改正により、これまで禁止されていた物の製造業への派遣が解禁され、一部の業種を除いた多くの業種で派遣業の適応が可能となった。しかし、この改正により派遣労働者を増大させると同時に失業率も上昇させた。現在失業者の 3 人に 1 人は 1 年以上職に就けていない長期失業者である。近年のリーマン・ショックや東日本大震災は労働者に打撃を与え、未だ解決の糸口を見出していない現状にある。

## 2. 理想社会像・問題意識

私の理想社会像は「**未来へ希望を持てる社会**」である。希望とは自己実現を果たす意欲である。自己実現とは自分のやりたいことが出来ることを指す。希望を持つためには安定した衣食住を手に入れることに加え、社会的承認を受ける必要がある。安定した衣食住とは、生存権で保障された文化的な最低限度の生活のことである。この生活は 7 割以上の人々が使用出来る物を使用出来ることを指す。この生活を手段とし、人々は自己実現の為に必要不可欠である金銭を稼げる様になる。社会的承認が必要な理由は、人々は社会の中で他者と関わりながら生き、社会の中での自身の役割を認識することで初めて自己実現を果たす意欲が生まれるからである。そして人々には主に労働によって社会的承認を得る。

そして安定した衣食住と安定した社会的承認が欠けている人々とはワーキングプア<sup>1</sup>、失業者のことである。

ワーキングプアは、安定した衣食住が確保されていない。なぜならば、彼らはフルタイムで働いても、生活保護水準以下の収入しか得られないからである。この収入では安定した衣食住のある生活は困難である。そして、彼らの 8 割以上は何時でも解雇されるリスクを孕む非正規雇用者であるので、社会的承認が不安定である。

失業者とは、労働から排除された人々である。即ち彼らは衣食住が不安定で、社会的承認を受けていない。

以上から私の理想社会像である「**未来へ希望を持てる社会**」においてはワーキングプアと失業者は問題として存在しているのである。

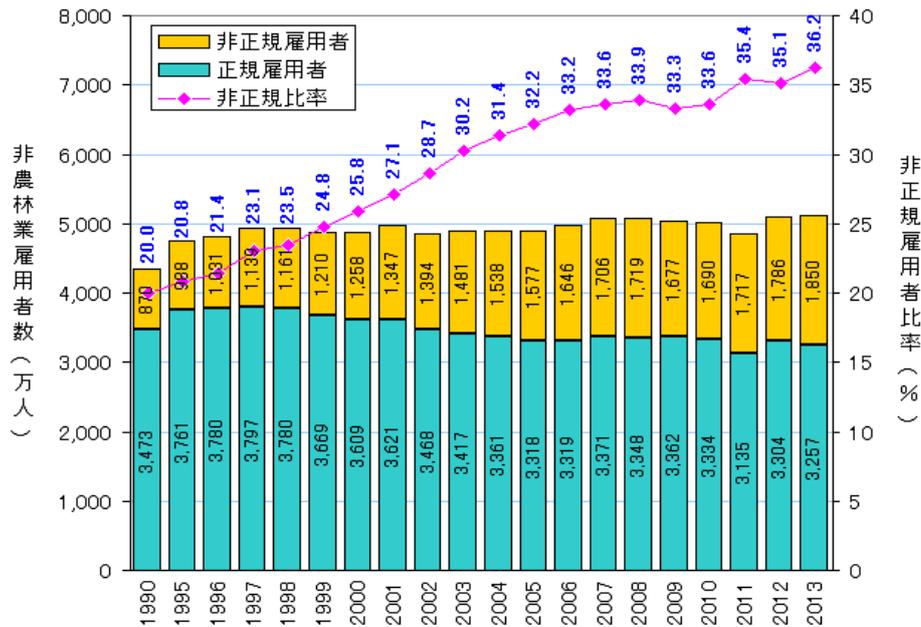
## 3. 現状分析

### 3-a. ワーキングプアの現状分析

<sup>1</sup> 年収 200 万円以下の労働者のことである。この 200 万円は夫 33 歳、妻 29 歳、子供 4 歳の家庭の生活保護水準からきている。

図 1

正規雇用者と非正規雇用者の推移



(注) 非農林業雇用者(役員を除く)が対象。1～3月平均(2001年以前は2月)。非正規雇用者にはパート・アルバイトの他、派遣社員、契約社員、嘱託などが含まれる。2011年は岩手・宮城・福島を除く。

(資料) 労働力調査

「社会実情データ図録」〈<http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/3240.html>〉(2013/8/29 アクセス)

図1のグラフを参照して頂きたい。2013年現在において、雇用者における非正規雇用は過去最高にのぼる1860万人もの人数、率にして36.2%を記録し、増加傾向にある。

ここでワーキングプアの人数を示すために、経済協力開発機構(OECD)の慣行に従い、標準的な世帯所得の半分(1人世帯で約124万円)以下を基準とした実際人数を提示したい。なお、この基準の存在から学生アルバイトや主婦のパートタイムは含まれない。厚生労働省研究班の調査によると2007年時点でワーキングプアの基準を満たす者は約250万人に上った。これは、現役世代(20～64歳)の男性労働者の9.85%、女性労働者の13.39%がこうした貧困層に該当する。

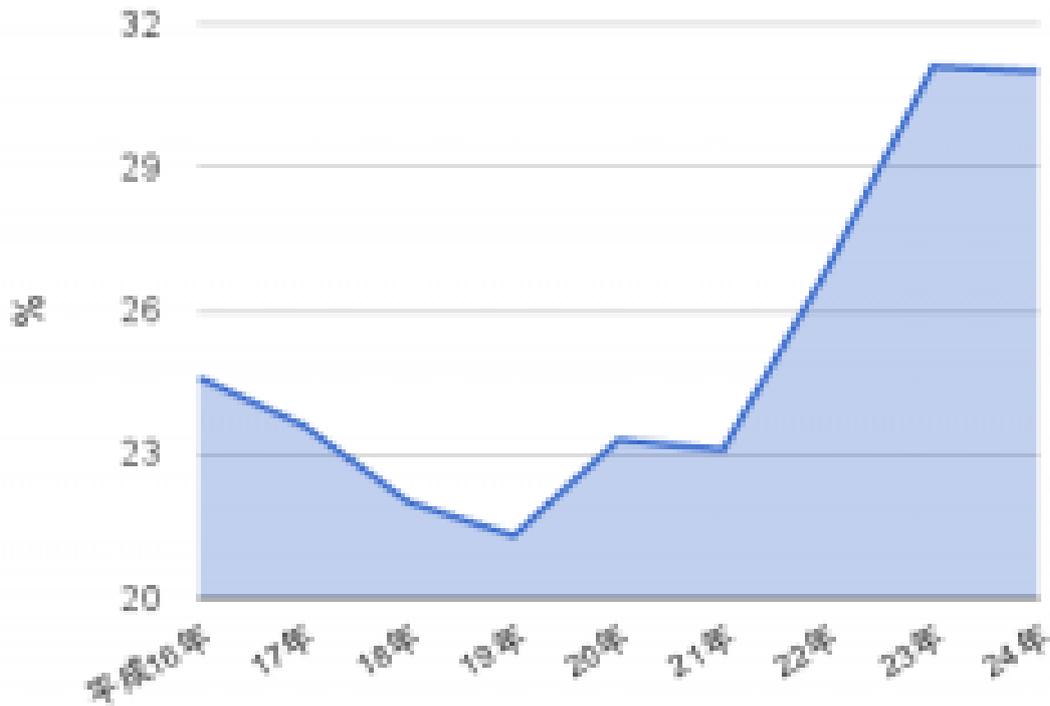
それでは、ワーキングプアはどのような労働条件の中にいるのだろうか。以下に説明したい。まず、非正規雇用者は1998年には1173万人であるのに対し、2007年には1700万人に大幅に増加している。その為、コストカットを迫る企業にとって、正規雇用者よりも賃金が安く、雇用量が調整しやすい非正規雇用者を増大した。国税庁の調査によると、実際に1999年には217兆円であった企業が労働者に支払った給与の総額は2009年には192兆円に減少している。

### 3-b. 失業者の現状分析

失業者とは、労働をしていない者の中で労働する能力があり、かつ再就職を目指す者として定義する。総務省統計局の労働力調査によると、2013年7月の完全失業者数は280万人であり、完全失業率<sup>2</sup>は約4%である。また、自発的な離職によるものは9万人である。さらに、1年以上職に就けていない長期失業者が2011年現在約100万人おり、完全失業者の約3分の1が長期失業者なのである。図3を参照してみると、その割合は増加しつつあると言える。連合総研のレポート『DIO』によると、2010年の長期失業者121万人のうち、正規雇用を希望する者は69万人と過半数を占めている。

<sup>2</sup> 完全失業率は「完全失業者数÷労働力人口×100」で表される

図 2



失業期間1年以上の完全失業者の全体に占める割合推移

出典:<http://blog.cookbiz.co.jp/2013/food-332.html>

#### 4. 原因分析

ワーキングプア、失業者が存在する原因には、企業が正規雇用の採用に対する前向きではないことにより正規雇用が増加しないことが考察される。図3を見て頂きたい。この図は帝国データバンクが1万658社の回答を得た正規雇用の採用に対する意識調査である。これによると、リーマンショック前の2008年度の正規雇用者採用を「減少する」「採用予定はない」等前向きでない回答を寄せた企業は計3割である。ひるがえって2013年度を見てみると、依然としてリーマンショック前の水準には戻らないだけには留まらず、前年度より増加している。

つまり、正規雇用の採用に対するインセンティブが今後リーマンショック前の水準に戻る見込みは未だないといえる。

図 3



注1: 有効回答社数は、2008年3月調査が582社、2009年2月調査が624社、2010年2月調査が609社、2011年2月調査が596社、2012年3月調査が619社、2013年2月調査が588社

『帝国データバンク』<[http://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/s130301\\_40.pdf](http://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/s130301_40.pdf)>

そもそも何故企業は正規雇用者の採用に対して前向きでないのだろうか。労働政策研究・研修機構が実施した調査によると、非正規雇用者の割合が上昇している要因として、80%以上の企業が「即戦力の人材の確保」を挙げている。

労務コストの削減を求める理由は、社会認識で述べたグローバル化により、海外の安価な製品と競争する必要が生じたためである。その為、企業は人件費を削減に踏み切る為、非正規雇用を拡大させた。何故ならば、賃金や社会保障費が正規雇用者より低く抑えられるからだ。また非正規雇用者は仕事に対して賃金が支払われるため、年功序列制度は適応されないのである。また、何年働こうが、賃金が大幅に右肩上がりに上昇することもない。非正規雇用者は企業にとって正規雇用者と比べると安価な労働力なのだ。

即戦力の人材を求める理由は、企業によって人材の育成があまり為されなくなったからである。何故ならば、現状のデフレ経済下においては、人材育成という先行投資は回収できない傾向が高まるため渋る傾向が強まり、そしてそもそもバブル崩壊以降弱体化した日本企業の多くは、育成の余力がないからといえる。日本労働組合総連合会の調査に拠ると、正規雇用者の7割以上が企業内訓練を受講出来ている事実と比較して非正規雇用者は2割以下しか企業内職業訓練を受講していないのである。企業外における在職者訓練においても、非正規雇用者の利用率は3割程度しかない。ましてや、フルタイムで働いても豊かになれないワーキングプアにはこのような在職者訓練を受ける時間的余裕、経済的余裕が存在しないのである。「私の理想社会」においては社会の中での自分の役割を認識することが必要である。その為には、社会から必要とされる能力を身につけなければならない。

失業者が存在する原因は、上記で述べたのと同様にコストカットを強いられている企業がリストラをする為である。実際、世界同時不況の影響で2009年の非正規雇用者数は前年と比較し、42万人も急減している事実がある。これは非正規雇用者のリストラは容易に可能だからである。何故ならば、厚生労働省の有期労働契約についての指針は以下のようになっているからである。

### 3 雇止めの理由の明示

使用者は、雇止めの予告後に労働者が雇止めの理由について証明書を請求した場合は、

遅滞なくこれを交付しなければなりません。

また、雇止めの後に労働者から請求された場合も同様です。

○ 雇止めの理由の明示

明示すべき「雇止めの理由」は、契約期間の満了とは別の理由とすることが必要です。

例えば下記の例を参考にしてください。

- ・ 前回の契約更新時に、本契約を更新しないことが合意されていたため
- ・ 契約締結当初から、更新回数の上限を設けており、本契約は当該上限に係るものであるため
- ・ 担当していた業務が終了・中止したため
- ・ 事業縮小のため
- ・ 業務を遂行する能力が十分ではないと認められるため
- ・ 職務命令に対する違反行為を行ったこと、無断欠勤をしたこと等勤務不良のため

以上から、容易にリストラ可能な非正規雇用者の減少が見込めない限り、失業者の減少も見込めないことが分かる。

続いて、失業者が再就職が困難である原因を以下で説明する。

これは再就職支援制度の不備が挙げられる。この制度とは失業保険のことである。ハローワークの手引書によると、失業保険とは「働く意思と能力がありながら就職できない場合に、再就職までの一定期間の生活を安心させ、安心して就職活動を行い、一日も早く職業生活へ復帰」を目標としている。つまり、再就職支援の為である。リーマンショックによる非正規雇用者の解雇の際、雇用保険に未加入の非正規雇用者は6割近くに上った。さらに失業保険の受給期間は長くても一年に満たない。長期失業者が失業者の3分の1を占め、ますます増加の一途を辿っている現状において、この期間は短いといえる。

## 5. 政策

### 5-a. 職業訓練の拡充

全ての人々が能力を身につけるを実現するための公的な支援とは、第一に実践的な教育訓練を受ける機会の提供、第二に訓練成果（身に付けたスキル）が評価され、かつ企業内部だけでなく労働市場全体で通用するシステムすなわち円滑な就職・転職職業能力評価システムの普及が必要とされる。たしかに現在ジョブカード制度というものがある。ジョブカード制度とは、職業能力形成プログラムの1つである。その内実を以下で説明する。まず有期実習型訓練申請（訓練カリキュラムの作成）を行い、訓練生の募集・採用をする。そして訓練を実施後に評価をする。そして正社員採用の意思決定、助成金の申請を行う。つまり「雇成型訓練」と「統一的な評価基準による評価」である。もちろん、企業だけではコストを負担しきれないので、助成金が支給される。

しかし、この制度は2011年4月以降、縮小傾向にある。なぜならば、事業仕分け第3弾では「同様の政策目的を持った類似事業との整理統合を図り、OJT<sup>3</sup>による能力開発という本来の政策目的を実現できる新たな別の枠組みを設ける」という新たな方向性を目指して、評価結果が出されたたからである。因みにジョブ・カード制度は、非正規雇用者等のキャリア形成機会に恵まれない人に機会を与えるために導入された制度安定的な雇用の受け皿、体系立った訓練を中小企業間に普及させるという効果をあげつつあった。

しかし、実態として、その後は整理統合ばかりが優先し、「企業のための助成金制度の側面が強いのではないかという意見等<sup>4</sup>」が寄せられ、これによって普及しつつあった制度の芽が摘まれてしまったのであるといえる。

よって、私は職業訓練の拡充の政策として、ジョブカード制度を徹底させることを提言する。導入当初はジョブカード予算として年額200億円が必要とされ、2年後には利用者が25万人を突破した。全てのワーキングプア・失業者を救うためには利用者総数530万人を目指す必要がある。これ

<sup>3</sup> 職場内において、管理監督者の責任のもとで行われる教育訓練全般をさす。職場内教育とも言われる。その内容も業務の最中に行うスキル面の指導に限らず、職場内での勉強会、個人学習の指示やアドバイス、目標や評価の面談、キャリア開発の指導など、職場内で行われる多様な教育や指導がOJTの範疇と捉えられている。

<sup>4</sup> 『衆議院会議事録』 (<http://kokkai.ndl.go.jp/SENTAKU/syugiin/176/0018/17611010018004a.html>)

は現状分析で述べたワーキングプア約 250 万人・失業者約 280 万人を足した数である。彼ら全員がこの制度を利用する為には、2 兆円の費用が必要とされる。これはジョブカード制度導入の目標である年額 200 億円の予算で 2020 年までに 300 万人を目標とすることから計算した。

### 5-b. ワークシェアリングの導入

ワークシェアリングとは、一つの仕事を多数で分け合うという政策のことである。雇用人数はそのまま、労働時間を減らして賃金をカットすることによって、リストラを回避するための手段にもなる。ワークシェアリングの導入により、雇用を創出する。その為には 2 つの政策を打つ必要がある。

一つ目は法規制の強化である。正規労働者を増やすためには、企業に対して労働基準法を遵守させる必要である。本来、残業代は支払わなければならないものであるが、現実にはサービス残業を強いられ劣悪な労働条件下で働かされている労働者も存在する。これを防ぐ為に、労働基準法違反に対する罰則を以下の通り重罰化する。

- ・労働基準法の罰則を定めた各条を改正し、労働基準法違反に対する罰則を、十分な違反抑止が見込まれる程度にまで重罰化すること。
- ・労働基準監督署の人員体制並びに監督権限を強化し、基準監督・違反取締りをより徹底すること。

加えて、残業代の割り増し賃金を、現行では最低 1.25 倍であるが、それを 1.5 倍に引き上げる。全ての企業が労働基準法第 37 条に則り残業代を支払うのであれば、正規労働者への転換は確実に進むであろう。引き上げられた残業代を支払うより労働者を雇う方が企業側のコスト削減に繋がるからである。次項の推計結果と合わせて考えれば、残業代を支払うより社員を雇う方がコスト削減だと考える企業が増えるであろう。また、企業が残業に対して消極的になれば、労働者の安全衛生面から考えても好ましいと言える。

二つ目は実務時間短縮である。以下では、現在の労働時間や雇用者数などを基に、どれだけ時間短縮を行うのが理想的を推計した。なお、以下の計算に用いた数値は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」「毎月勤労統計」、総務省「労働力調査」による。

現在の日本の正規雇用労働者の一週間あたりの平均週間就労時間は平均で約 40 時間、平均的 1 週間総実務時間が約 50 時間とされており、残業が週 10 時間あることが推計される。

ここで、規制強化により残業を規制したと仮定した場合、残業によって処理できなくなった 10 時間分の労働の、5 人分が、正規雇用労働者 1 人分の労働に当たる。言い換えれば、正規が 5 人残業をしなくなれば、新たに正規雇用労働者が 1 人雇える、という計算<sup>5</sup>である。正規雇用労働者全員である 3257 万人が時間短縮した場合、 $3257 \div 4 = 814.25$  となる。つまり、約 814 万人の非正規雇用労働者が正規雇用労働者へと転換されることになる。ただし、この数字はあくまで最高の数字である。高い残業代を支払うのを止め、新規の正規労働者を雇うのか、あるいは正規労働者の数は変えずに、このまま残業代を支払い続けるのかという選択権は企業にある。正規労働者は簡単には解雇できないため、雇用調整を活発に行う企業は後者を選ぶであろう。

現在の非正規雇用労働者数は 1850 万人とされているので、この大部分を正規に転換するためには、週間就労時間を 31 時間程度にまで短縮することが望ましい。

以上、ワークシェアリング導入の際の推計である。

### 5-c. 消費税増税

消費税は 1% の増税につき約 2.5 兆円を幅広い層から徴税できる安定財源であることから適切な財源である。しかし、消費税増税はその逆進性を強め、ワーキングプア、失業者達の生活を直撃することになる。これを緩和する方法として、給付付き税額控除を行う。具体的には「所得税課税以下の収入の世帯に対し、月 2 万円を給付」する。1 万円という水準は、総務省の家計調査による世帯ごとの基礎的な食料支出を 100 万円として、それに引き上げ後の消費税率 1% を乗じて計算した。つまり、1% の増税ごとに 0.7 兆円<sup>6</sup> の財源が必要となる。しかし、1% の増税で 2.5 兆円の財源を確保しても 0.7 兆円を必要とする給付付き税額控除の導入では、2.4 兆円を必要とする私の政策を導入することは不可能になる。

<sup>5</sup> 正規雇用労働者 ÷ (週間就労時間 / 残業時間) = 非正規 → 正規への転換人数

<sup>6</sup> ワーキングプア、失業者の世帯数 × 給付額 (1 万円 × 12 ヶ月) = 1.1 兆円

よって、今回の政策では2%の増税とし、5兆円の財源を確保する。この内1.4兆円を給付付き税額控除の財源とする。

## 参考文献

- ・山田昌弘『ワーキングプア時代』文藝春秋、2009
- ・湯浅誠『反貧困—「すべり台社会」からの脱出』岩波書店、2006
- ・阿部彩『弱者の居場所がない社会——貧困・格差と社会的包摂』講談社、2011
- ・水島宏明『ネットカフェ難民と貧困ニッポン』日本テレビ、2007
- ・門倉貴史『貧困大国ニッポン』, 大和書房, 2008
- ・社会経済生産性本部『ワークシェアリング——雇用創出と働き方の変容』2001
- ・大内伸哉『労働の正義を考えよう—労働法判例からみえるもの』有斐閣, 2012
- ・水町勇一郎『労働法〔第2版〕』有斐閣, 2008
- ・濱口桂一郎「EU 労働法政策における労働時間と生活時間—日本へのインプリケーションを中心に」  
<http://homepage3.nifty.com/hamachan/jikan.html>, 2005 (2013/8/29 アクセス)
- ・濱口桂一郎『新しい労働社会—雇用システムの再構築へ』岩波新書, 2009
- ・濱口桂一郎(監訳)/OECD(編著)『日本の若者と雇用 OECD 若年者雇用レビュー: 日本』明石書店, 2010
- ・濱口桂一郎『若者と労働』中公新書, 2013
- ・『社会実情データ図録』<<http://www2.ttcn.ne.jp>>(2013/08/29 アクセス)
- ・厚生労働省『転職者総合調査』2013
- ・厚生労働省『就業形態の多様化に関する総合調査』2013
- ・厚生労働省『有期契約労働に関する実態調査結果の概況』2013
- ・厚生労働省「賃金構造基本統計調査」2013
- ・厚生労働省「毎月勤労統計」2013
- ・国税庁『民間給与実態統計調査』2013
- ・総務省統計研究所『労働力調査』2013
- ・総務省『家計調査』2013