

DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第24巻第6号通巻261号

連合総研レポート

2011年6月1日

No.261

CONTENTS

特集

長期失業者への対応の課題

忘れてはならない長期失業の深刻化

玄田 有史……………4

長期失業問題の経営学的検討

加護野 忠男……………9

寄稿

失業の長期化傾向と対応策の課題

勇上 和史……………13

巻頭言……………2

復興のビジョン作りを急げ!

視点……………3

東日本大震災と東京電力福島第一 原発事故に思う

報告……………16

『参加と連帯のセーフティネット』に 関する必要予算額の試算

—参加と連帯のセーフティネット・フォローアップ・プロジェクト報告—

書評……………18

神野直彦 宮本太郎 編 『自壊社会からの脱却』

今月のデータ……………19

厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」

非正規から正規に移る割合は 低年齢・高学歴層ほど高い傾向

(第1回調査時と第8回調査時の比較)

事務局だより……………20

ホームページもご覧ください

<http://www.rengo-soken.or.jp/>

連合総研は、公益財団法人に移行しました。

復興のビジョン作りを急げ！

草野忠義
連合総研理事長

東日本大震災から約二ヵ月半が経過した。この間、連日のように報道がなされ、その被害の凄まじさが明らかになってきた。加えて原子力発電所の被害の大きさも徐々にその姿が我々の目の前に報告されてきている。そして、避難されている方々のご苦勞も過酷なものとして我々の胸を締め付けている。4月号の巻頭言でも申し上げたが、改めて亡くなられた方々に深甚なる哀悼の誠を捧げるとともに、被災された方々や避難を余儀なくされている方々に心からのお見舞いを申し上げる次第である。また、復旧・復興に第一線で活躍されている方々、被災されても必死に立ち上がるうとしている方々には衷心より敬意を表したい。

ところで、第一次補正予算は野党の最終的な対応で国会を通過し成立したが、これはあくまでも取りあえずの応急措置であり、これからが大事であることは衆目の一致するところである。この間の過程で大いに気になる点がある。巷間でも盛んに言われていることだが、国会の状況である。当初言われたに千年に一度はともかくとして、何百年に一度というほどの未曾有の大災害であり、国を挙げて対応していかなければならないのは言うを俟たないのに、どう見ても政局がらみの動きばかりが目につくと思っっているのは私だけではないであろう。政権与党は党内政局の動きの報道が顕著であり、野党の方も政策を前面に出しているように見せてもその裏にはまさに政局が見え隠れ、というより見え見えである。大連立などというつもりはないが、今、何が喫緊の課題であるかを良く考えてもらいたい。次に、復興のビジョンがまだ見えてこないという点である。かなり昔のことになるが、ある著名な学者が最も優れたビジョンはケネディ大統領が打ち上げた「アポロ計画」であると書いた文書を見た記憶がある。それは「何時までに」という時期が明確に示されていたことと「何を実現する」、つまり月面に人類が立つという目的が明らかにされていたこと、をその理由として説明していた。今回の大震災から東

日本、いや日本を何時までにどのような国にしていくのかというビジョンを今こそ明確に国民の前に提示するのが政治の責任だと考える。次に、これからの進め方で極めて難しいと思われる点を一つだけ提起しておきたい。それは速さのトレードオフの問題である。当事者から見れば、一刻も早い復旧・復興を期待するのは当然としても、速さだけにとらわれると国主導のものになりかねない。今回の大震災の被害を受けたところは、極めて広い地域に及んでおり、かつその程度や復興の道筋も多岐にわたることになると思われる。とすればそれぞれの地域の実情や要望を十分反映したものにしていかなければならないが、それには多少の時間がかかることは止むを得ないかもしれない。その間の調整が正に政治の力量に掛かっているのである。そのことに政治がいかに責任を果たしていくよう強く要望しておきたい。

これまでも、政治の責任やリーダーシップについて批判めいたことを書き連ねてきたが、政治が悪い、政治家がだらしないと言っても、その政治家を選挙で選んできたのは我々有権者である。そのことをもう一度思い起こしていかなければならない。今、この大震災への対応を巡って政党や政治家の発言や挙動が国民の前にさらされている。これらの動向を十分見極めて、次の選挙の投票行動に反映していかなければならない。それが今度は有権者の責任となることをゆめゆめ忘れてはならないと思う。

私たちも、今回の激甚災害について何らかの貢献をしなければならないと考え、ただちに「緊急復興・再生プロジェクト」を立ち上げ、検討を重ねている。幸いにしてそれぞれの分野の有力な研究者の協力をいただいて最終的なまとめに入っている。災害対策は、復旧を急ぐ第一ステージと復興への道筋をつける第二ステージ、そして本格的な復興と新たな国・地域づくりの第三ステージがあると考えているが、我々はこの第二と第三ステージへの政策提言を目指しており、6月の月上旬、遅くとも6月の中旬までには発表したいと努力しているところである。

東日本大震災と東京電力福島第一原発事故に思う

東日本大震災や東電の原発事故から1ヵ月を過ぎたあたりから、この間の関係者の対応についての検証や復興に向けての考え方が、マスコミを賑わせ始めた。共通点は、「被災者救援や原発事故対策で奮闘している自衛隊、警察、消防、原発関係者に対する賛辞」と「東電経営者、政府の対応に対する批判」であり、今後の施策については「復旧ではなく復興・再生」「地域の意思を尊重すべき」などである。逆に、意見が少しわかれているのは、原子力を利用した今後のエネルギー政策についてのように思われる。しかし、エネルギー政策についても一昔前の議論からすれば、随分現実的な議論となっているようだ。それは、これほどの大災害を前に、自然に対して誰しもが謙虚な気持ちになっているからであろう。

復興・再生にあたり最も重視すべきことは、再びこのような災害が起こった時でも、被害を最小化する努力を惜しんではいけないということであろう。このような観点から、これまでの災害対策をみみると、いくつかの特徴を探ることができる。仙台平野では、奥州街道やその宿場町はみごとに今回の津波被害を受けない場所に作られていた。同様に大船渡・吉浜湾、宮古・姉吉地区では、高台へ住宅を移していたことによって難を逃れ、仙台・霞目の「浪分神社」も津波の浸水域との境という伝承が伝わっている。明治三陸大津波や昭和三陸大津波の経験から先人達が導き出した対策が見事に実を結んでいる。一方で、原子力発電は五重の壁によって放射能の拡散を防ぐという現代技術による対策が、あっけなく無力化した。これらは、災害対策に対する人々の考え方の違いを明らかにしているのではないかと。今回被害が少なかった地域の先人たちは、自然は常に牙をむくこととして受け入れ、その猛威に対して逆らわない方法で避けている。一方、原子力発電は、人が作り出したモンスターである原子炉を猛獣使いよろしく手はずけようとして、反乱にあったとも言えよう。自然に対する敬意と人間技術に対する過

信との違いとでも言えようか。私たちの自然や技術に対する見方、考え方を再考することによって、再び起こり得る災害に対して、強い地域づくりを行わなければならない。

同様に、計画停電は今までの日本の夜が異常に明るかったことに、多くの人を気付かせたのではなかろうか。また、店頭から水がなくなったりしたことによって、コンビニを冷蔵庫代わりに使っていた生活の危うさに気付いた人も多いだろう。これから夏へ向けて、節電が求められる。そのために多くの努力がなされている。輪番制での休業や自家発電の強化、サマータイムの実施、5月や6月に働いて夏休みを長くするなど大手企業を中心にした大掛かりな対策や、冷房温度の引き上げやLED電球への買い替えなどといった家庭での取り組みも考えられている。

このようなことが実施されれば、夜の明るさと同じように、新たな発見があるのではなかろうか。例えば、都市部でも少しだけれど真夏の温度が下がったとか、平日休業でゆっくり温泉に行けたとか、夏休みが長かったので、子供とゆっくり遊べたとか。こんな発見がたくさんあれば、今までやろうとして出来なかったワークライフバランスなんか意外にできるかもしれないなーと期待しつつ、ピンチをチャンスに変える前向きな復興・再生へ向けての取り組みが求められる。同時に今後、日本のエネルギー政策を考えるにあたっては、これまでのようにジャブジャブと使うために、どのようにして電力の供給力を増やすかという供給サイドの視点ではなく、適切な電力はどのくらいであり、その電力をどのような方法で造り出すのかという需要サイドからの発想が重要となろう。また、地震国という日本の特性を考慮に入れれば、需要サイドやソフトエネルギー関連の人たちでの将来にわたるエネルギー政策議論こそ求められているのではなかろうか。

(連合総研主任研究員 中野治理)

特集

長期失業者への対応は、経済の活性化のためにも重要な課題であり、状況に応じた丁寧な対応が期待される

忘れてはならない 長期失業の深刻化

玄田 有史

(東京大学社会科学研究所教授)

はじめに

東日本大震災がもし起こっていなければ、2011年最大の雇用問題は、長期失業に関する問題だったかもしれない。それほど、長期失業問題は、近年、深刻さを募らせている。

毎月調査される総務省統計局『労働力調査』からは、2002年より通常の「基本集計」（労働力人口、就業者数・雇業者数、就業時間、完全失業者数などに関する集計結果）とならんで、「詳細集計」の結果が公表されている。「詳細集計」では、正規・非正規などの雇用形態別雇業者数や、転職者数、仕事からの収入、仕事につけない理由、就業希望の有無などと並んで、完全失業者の失業期間が調べられている。本稿では、2002年から2010年の「詳細集計」から、失業期間別の完全失業者に関する統計に注目、主に1年以上の長期にわたって失業を続けている人々の特徴とその変化について考察する。

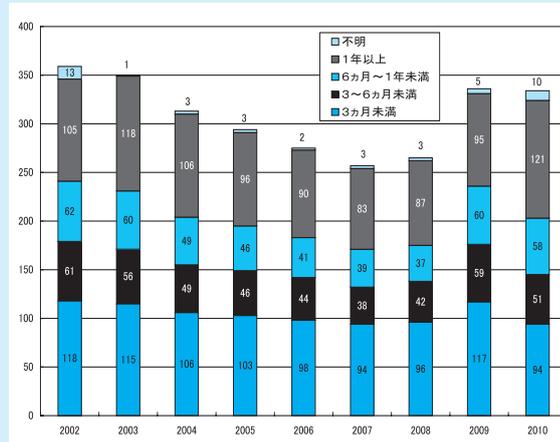
尚、以下で「長期失業者」と呼ぶ場合、それは1年以上失業を継続している完全失業者を指す。完全失業者とは「仕事がなく調査期間中（月末1週間）に少しも仕事をしなかった」「仕事があればすぐ就くことができる」、そして「調査期間中に、仕事を探す活動や事業を始める準備をしていた（過去の就職活動の結果を待っている場合を含む）」のすべての条件を満たす者をいう。失業期間とは、仕事がない状態で、仕事を探し始めたり、事業の開始の準備を始めてからの期間である。

長期失業者数の推移

2010年の『労働力調査（詳細集計）』の最大の特徴は、現在の方法で調査が始まった2002年以来、1年以上の長期失業者数が、過去最高の121万人を記録したことである。2010年の年間完全失業者数は334万人であり、失業者の36.2パーセントと、実に3人に1人以上が長期失業者なのである。

図1には、失業期間別にみた完全失業者数の推移が示されている。過去に長期失業者が多かったのは、年間完全失業率が過去最高の5.4パーセントを記録した翌年の2003年である。2003年の長期失業者は、前年より13万人増加して118万人となった。2004年には長期失業者は106万人にやや減少したものの、失業者全体に占める割合は33.9パーセントと、それ以前に比べて上昇した。2010年の長期失業者は、失業者数、失業者全体に占める割合のいずれで

図1 失業期間別完全失業者数(万人)



資料) 総務省統計局「労働力調査(詳細結果)」。以下の図もすべて同じ。

みても、これまでで最も深刻な状態となっている。

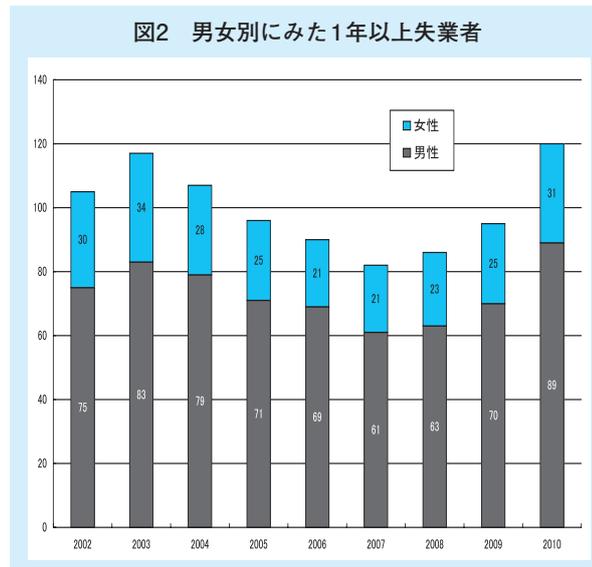
反対に、長期失業者が最も少なかったのは、2007年の83万人である。失業者としては、失業期間3ヵ月未満の短期失業者の方が、94万人と多かった。それが2008年秋のリーマン・ショックとよばれる世界不況によって、ふたたび長期失業者も増加に転じる。リーマン・ショックはいくつの特異な面を持つが、なかでも完全失業率が過去にないほど短期間で急上昇したことは、特筆すべきだろう。2009年の年間平均でみた完全失業率は、5.1パーセントであり、未曾有の大不況とよばれた割には、2002年の水準を結果的には下回るものであった。むしろ顕著だったのは、2008年からのわずか1年の間に、失業率が1.1ポイントも上昇したことである。その増加度合いは、沖縄が返還され、現在と比較可能な統計となって以来、後にも先にも初めてである（尚、東日本大震災により、2011年については、それまでと継続した統計を把握することが出来なくなった）。

短期間に失業率が急上昇したことは、十分な求職活動のための準備も整わないまま、職を失うことになった失業者が多かったことを予感させる。就職活動のノウハウの不足や、急なショックで前向きに職探しに臨むことができなかった結果として、少なからず時間を求職活動に要した人たちが、2009年以降、長期失業者になっていったのではないだろうか。

2009年から2010年にかけて年間完全失業率は、5.1パーセントと横ばいではあったのだが、むしろ長期失業者の割合が増えるなど、困難な状況が続ける失業者が滞留した。その結果、数値以上に、失業者そのものの状態は、全般的に深刻さを増していたのである。

性別でみた長期失業者

長期失業者の特徴の一つは、圧倒的に男性が多いことである。図2には男女別にみた1年以上失業者の推移を示した。2010年の1年以上失業者121万人のうち、男性は89万人を占める



(女性が31万人で男女計が121万人に一致しないのは、四捨五入の関係)。

2002年以降の長期失業者は、いずれの年次においても男性のほうが多い。1年以上失業者が最も少なかった2007年では、男性長期失業者は61万人だったため、2010年には27万人増大したことになる。ただし、女性も2007年の21万人から31万人へと10万人増加していることも見落としてはならないだろう。

それでも2000年代以降の日本の労働市場は、男性にとってより厳しい状況となっていることは間違いない。完全失業率は1998年以降、男性の方が女性よりも高いままで推移している。

その最大の理由は、産業構造の転換にある。長期的に就業人口の減少が続いている製造業も、また1990年代末の金融不況とそれ以降の公共事業の削減により大幅に縮小した建設業も、ともに男性にとっての大口の雇用の受け皿であった。製造業と建設業の衰退は、男性の就業難に直結している。

一方でサービス業は、経済が停滞するなかでも、拡大を続けてきた。なかでも医療・福祉分野の就業者拡大はめざましく、2006年以降、同分野の就業者数は遂に建設業を上回っている。日本は就業者数だけみれば、すでに土建国家ではなく、福祉国家である。

製造業や建設業で高い技能を持っていた男性でも、失業すると、前職と同じ就職先をみ

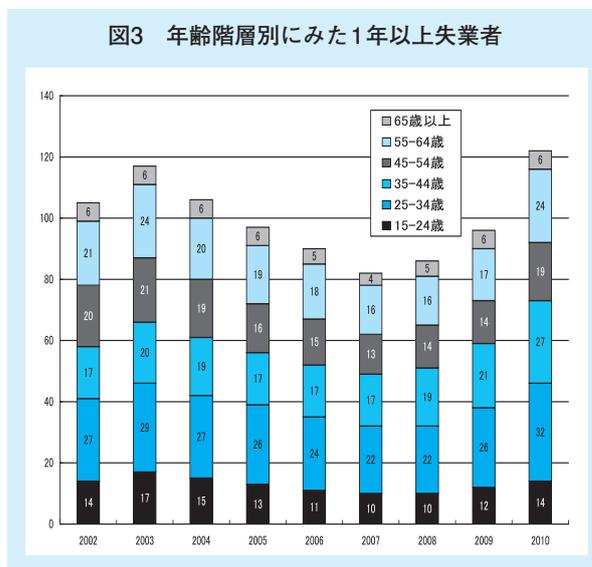
つけることは困難になる。医療や介護といった分野に転換できれば就職は可能なのだが、それだけの技能を身につけるには一定期間の訓練も必要となる。産業間での移動が実際には簡単ではないことも、男性の長期失業の増大につながっているだろう。

年齢別にみた長期失業

長期失業者が2010年に大幅に増えたというニュースを最初に聞いたとき、私は「就職氷河期」世代のことが頭に浮かんだ。

日本の労働市場には「世代効果」という特徴がある。不況期に学校を卒業した世代ほど、卒業直後のみならず、その後も一定期間、低賃金や非正規雇用を強いられる傾向がみられる。その傾向は、大学卒以上に高校卒などで顕著である。自然、長期失業者も、2000年前後の卒業生を中心とした就職氷河期世代ほど、職が得られないまま、長期失業化しているのではないかと、想像したのだ。

図3には年齢階層別にみた1年以上失業者の推移が示されている。いわゆる「失われた10年」に学校を卒業した人たちは、2010年には「25-34歳」もしくは「35-44歳」にその多くが含まれている。実際、これらの働き盛りの年齢層でも、長期失業者は増えており、失業者の就職困難化がみられる。「25-34歳」と「35-44歳」は、ともに長期失業者数が2002年以降、最多となっている。



長期失業中にどれだけ職業訓練を受けているのかは、ここではわからないが、もし十分な訓練機会を得ていないとしたら、壮年層の失業長期化は、人的資本を蓄え、さらに向上させる重要な機会を、日本全体で喪失していることになる。このあたりは、別途データを収集して現状を把握し、必要であれば長期失業者に対し一層の訓練機会を提供することも、政策的に考えなければならない。

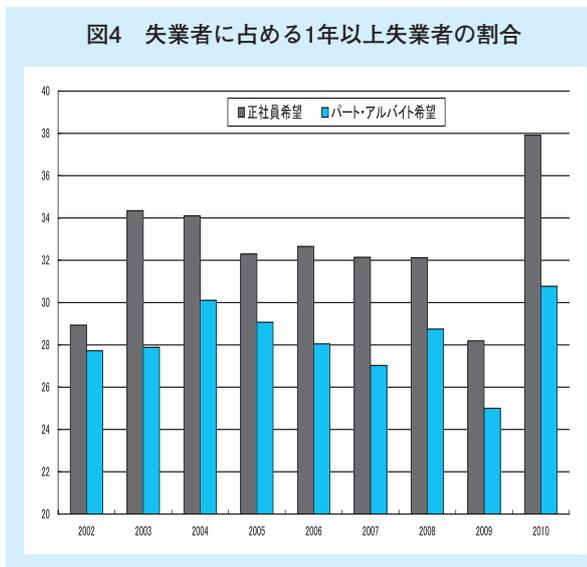
しかしながら一方で、図を素直にみると、長期失業者はすべての年齢階層で増えているとみるほうが、より妥当かもしれない。その意味では、長期失業の増加は特定の世代に限った問題ではなく、全世代に共通して深刻化しているというべきだろう。

高齢者層でも長期失業が増えている事実は、定年退職やその後の契約・嘱託社員の期間終了後も、仕事を探し続ける人が少なくないことを意味する。年金支給開始年齢の引き上げなどを踏まえ、さらには健康面で十分に働ける高齢者の就業意欲の強さも、仕事を粘り強く探し続ける高齢の長期失業者を多数生み出しているかもしれない。

いずれにせよ、長期失業問題は、特定の世代の問題に限定することなく、検討していくことが求められているように思う。

正社員への遠い道のり

では、長期失業者は何を求めて、長い期間



にわたって職探しを続けているのだろうか。

予想されるのは、やはり正社員の職を求めて、長期失業に耐えているということではないか。実際、2010年の1年以上長期失業者のうち、探している仕事が「正規の職員・従業員」というのは69万人と、過半数を占めている。一方、「パート・アルバイト」を探しているという長期失業者も32万人いる。

この正社員を探している失業者に、2010年には特徴的な変化がみられる。図4は、完全失業者のうち、1年以上の長期失業者の割合を、正社員希望とパート・アルバイト希望について、それぞれ求めた結果である。

ここからわかるのは、正社員を希望する失業者のなかで、1年以上失業している人々の割合が、2010年になって突出して高くなっていることである。それまで正社員希望の失業者で1年以上の割合が最も高かったのは、2003年の34.3パーセントだった。それが2010年になると、37.9パーセントまで高まっている。前年の2009年には28.2パーセントだったことを考えると、10ポイント近い大幅な上昇である。

このような変化の背景にあるのは何だろうか。おそらくは、正社員を採用しようとする企業側が、採用活動をより慎重に行い、時間をかけてじっくりと見極めようとする傾向が強まったことがある。リーマン・ショック直後の急速な業績悪化から回復しつつあった企業でも、グローバル競争の激化や世界情勢の不確実性の増大から、非正規雇用に比べれば柔軟な調整が制約される正社員の採用を、より限定的に考える傾向は強まっている。そのことは、新規学卒者の就職未内定問題としてクローズアップされてきた。しかしそれは同時に、労働市場における長期失業者の急激な増加の背景にもなっていると考えられる。その分、正社員を望む失業者のうち、長期間にわたる遠い道のりの就職活動に耐え忍ぶことができる者だけが、正社員になれるということなのかもしれない。

だが、この図をみるだけでは、はたして本当に長期間の失業に耐えれば、正社員の就職

機会が高まるかといえ、それは何ともいえないのも、また事実である。図ではパート・アルバイトを希望する失業者の間ですら、2010年には長期失業者の割合は高まっている。どのような形態の仕事を探しているのかにかかわらず、失業者となった人々のすみやかな就職はより困難になり、長期化しているというのが、真実なのだろう。

それは一方で、正社員になれるのは、むしろ失業そのものを経験することなく、すぐに就職できるような人々に限定される傾向が生まれつつあるということなのかもしれない。だとすれば、それは失業せざるを得なかった人たちと、そうでない人たちの間の断層がいつそう深まっていることを意味することになる。

頑張る長期失業者

このような厳しい状況にもかかわらず、長期失業者は粘り強く就職活動を続けている。

失業期間が長きに渡ると、求職の意欲も次第に萎えてきて、活動も不活発になりがちだ。職探しといっても、頻繁には活動することもなくなり、昔行った就職活動の結果をただ待っているというような長期失業者をイメージするかもしれない。

しかし、実態はそうばかりでもない。図5には、求職活動時期別にみた1年以上失業者数の推移が示されている。この図をみると、各

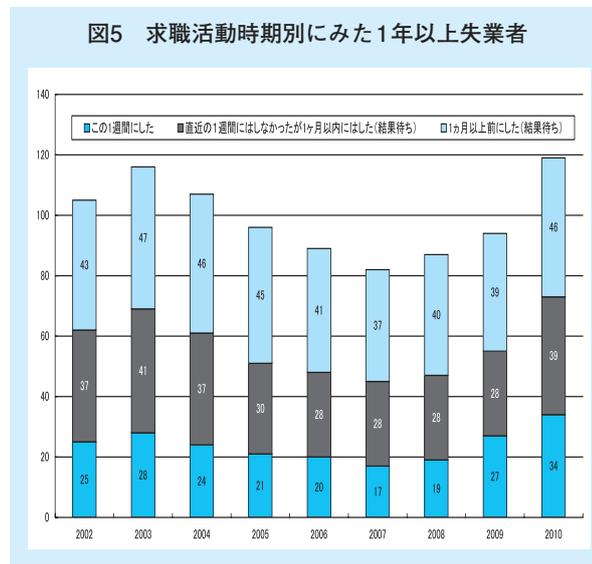
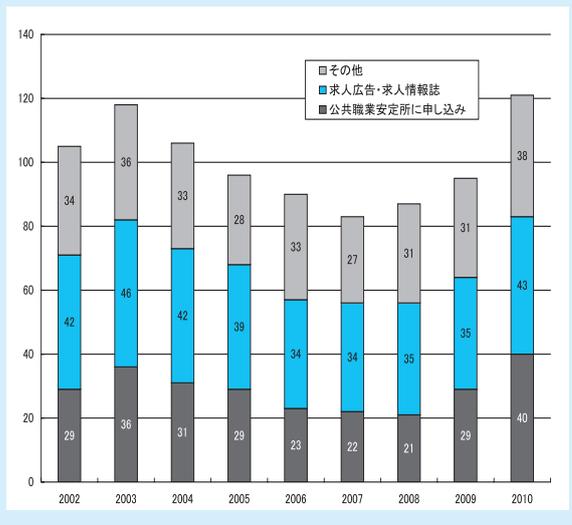


図6 主な求職方法別にみた1年以上失業者



年共通して、直近の1ヵ月は就職活動をせずに、1ヵ月以上前にした就職活動の結果待ちが、少なくないことがわかる。だが図からわかるのは、それと同時に、直近の1週間でも就職活動を続けている長期失業者が2007年以降、増え続けていることである。2007年に17万人だった「この1週間に（求職活動を）した」長期失業者は、2010年には34万人へと倍増している。また「直近の1週間にはしなかったが1ヵ月以内にはした」という同じく就職活動に比較的熱心な長期失業者も39万人と、2007年に比べて10万人以上増えている。近年の長期失業者は、かつて以上に頑張って求職活動をしている。

では、長期失業者は、どのような方法で求職活動を行っているのだろうか。図6は主な求職方法別にみた1年以上失業者の推移である。長期失業者では求人広告や求人情報誌を利用して就職活動を行っている人々が多い。だが近年の特徴といえるのは、公共職業安定所（ハローワーク）を通じて職探しをしている人が大きく増えていることだ。1年以上失業をしていると、失業給付を得られる期間も終了し、ハローワークへ通おうとするインセンティブが弱まることも考えられる。しかし、実際には長期失業者のなかでもハローワークを利用している人々は、むしろ増えているのである。

これはあまり知られていないことだが、ハローワークを通じた就職件数は、2010年には

年間17万9000件と、過去最高を記録している。就職者のうち、職安経由で仕事を得る割合がだいたい2割程度であることから「二割職安」と揶揄されてきた職安（ハローワーク）だが、実際には求職件数も増加を続けるなか、近年ますます重要な就職経路となっている。長期失業者にとっても、民間からの求人とならなくて、公共職業安定所の利用は、今や欠くことのできない求職方法なのである。

加えて東日本大震災以後も、被災地を中心に、ハローワークは連日、長時間待ちの状態が続いている。その主な原因は、失業給付の申請者が増えたこともあるが、なんといっても対応する側の人員が、圧倒的に足りていない。被災者支援のみならず、忍耐強く就職活動に取り組む長期失業者に寄り添いながら支援を行うためには、ハローワークの要員確保は緊急の課題である。連合にも政府への一層の働きかけをしてほしい。

むすびにかえて

東日本大震災の被災者が安定的な雇用機会を早急に確保することは、今最も喫緊の政策課題である。だが、雇用問題は、それだけではない。新卒未内定問題や非正規雇用の不安定・低賃金雇用の問題も解決されているわけではなく、このまま日本経済が長きにわたって停滞すれば、ますます深刻化していくおそれも大きい。

そして未だ十分な注意が払われていないのが、過去最多を記録した長期失業者についての問題である。ここでみたように、長期失業者は男性を中心にあらゆる世代で増加している。しかも就職活動に萎えそうになる気持ちに負けることなく、必死に活動を続けている人々も多い。それらの人々を支援し、就職につなげていくことは、今後の日本経済の活性化や社会保障の負担を軽減するための重要な課題である。さらなる詳細な事実を把握した上で、効果的な長期失業対策の実施が望まれる。

長期失業問題の 経営学的検討

加護野 忠男
(甲南大学教授)

長期失業者が増えている。2010年の労働力調査の詳細集計によると、完全失業者のうち、失業期間が1年以上の長期失業者は前年より26万人増の121万人（以下の統計数字はすべて年平均）となった。統計が取られるようになった2002年以来最多である。失業が長引いている人々にとって深刻な問題であるだけでなく、マクロ経済的にも大きな損失である。

小論では、この問題への対策を経営学の視点から考えることにしよう。

経営学とは企業経営のための学問だという誤解があるが、私は、もっと広く、経営学とは、善いことを上手にするための方法を、既存の学問の枠組みにとらわれずに自由に研究する学問だと思っている。長期失業を減らすことがよいことなのかどうか、もしそれがよいことだとすれば、それを最も効果的に実現する方法は何か、そのヒントをどこに求めるか、と言う順序で考えていくのが経営学の基本的な方法である。この意味で言うと、すべての応用社会科学は経営学としての要素を持っている。哲学や倫理学も何が善いことなのかを考えるという意味で経営学に近い要素を持っている。こんなことをいうと、哲学者からあなた方とは一緒にされたくないという批判が出てくるかもしれない。そのような既存の学問の枠組みにこだわらずに自由に考えるのが、経営学である。

小論では、これまで労働経済学や労働政策の枠内で考えられてきた長期失業の問題を経営学の方法で考えることにしよう。経営学で

は、まず問題を正確に捉えることから始める。そのためにまず事実と問題を正確に認識することから始めるのが普通である。小論では、労働力調査から出発した。つぎにこの問題の原因を探っていこう。原因にうまく手を打つことができれば、問題は上手に解決できる可能性がある。

失業が長引く原因

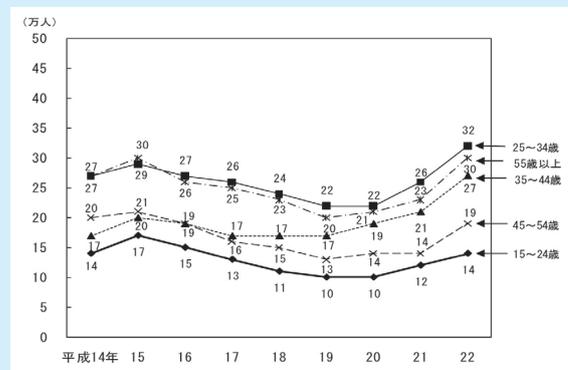
長期失業者が増えている第一の原因は、不況というマクロ的原因である。典型例としては、08年秋のリーマン・ショックで職を失った派遣労働者が1年以上たっても再就職先を見つけられず、長期失業者の仲間入りをしてしまったという理由である。震災直前まで景気は持ち直しに向かっていた。震災が起って将来は不透明となり、雇用情勢は依然として厳しい。

不謹慎だという批判を恐れずにいえば、震災はデフレ脱却のチャンスである。デフレは、生産能力の過剰と需要の不足が原因だが、震災によって多くの生産設備が被害を受け過剰は解消されつつある。復興のための財政出動は少なくとも一時的には需要を作り出す。残念なことに、震災復興投資をテコにデフレから脱出を図ろうという前向きな発想は政府にはないようである。被害の後始末と二次的被害の拡大の抑制で精一杯のようだ。

長期失業者が増加している第二の原因は、企業経営者のマインドの変化に伴う企業の雇用政策の変化である。上場企業では、金融庁

を中心に進められた投資家志向の会社統治制度改革の結果、経営者は短期志向になってしまった。もともとリスク回避的だった日本の経営者のリスク回避性向もますます強まった。非上場の中小企業では、金融機関の融資基準が厳しくなり、利益を上げることができずとお金を借りつづけることができなくなっている。中小企業もその存続のために短期的な利益に眼を向けざるを得ないのである。このような経営者の意識変化は、当然のことながら雇用方針にも変化をもたらした。正規雇用によって、雇用調整が容易な非正規雇用が重視され始めたのである。労働力調査によれば2010年の非正規労働者数（平均）は34万人増の1755万人と、2年ぶりに増加しているが、正社員は3355万人と25万人減少している、雇用者に占める非正規の割合は34.3%と、02年以降で最高だった。働き盛りの失業者の7割は正規雇用を求めているが、それが少なくなっているため、失業が長くなっているのである。

図 年齢階級別にみた失業期間が1年以上の完全失業者の推移（対前年増減）



出所：総務省統計局 労働力調査

長期失業が増えている第三の原因として、求職者の意識を上げることができる。統計の集計結果をみると、長期失業者は、全ての年齢層で増えているが、特に顕著なのは、25歳から34歳の年齢層（32万人、対前年で6万人増）と55歳以上の年齢層（30万人、7万人増）、35歳から44歳の年齢層（27万人、6万人増）という、三つの年齢層である。このうち、55歳以上の年齢層の長期失業者は、職業生活もほぼ終わりに近づいてきてから職を失った人々で、年齢の制約のために就業機会を見つけることが困難な人々か、過去の蓄えもあり、すでに

ライフスタイルも確立しているため、自身の希望に合った仕事を見つけようとしているが、それがなかなか見つけられないために失業が長くなっている人々である。この層の人々は正規雇用を求めている。非正規でも自分にあった自由な働き方を求めている人が多い。25歳から34歳、さらには44歳までの人々は、まさに働き盛りの人々である。しかし、これまでの仕事人生よりも、これからの仕事人生のほうがまだ長い人々で、非正規よりも正規雇用を求めている。仕事についてのある程度の経験を持ち、仕事や職場の現実も理解している。自分の望む仕事についての考え方も確立されており、希望に合った新しい仕事をじっくりと探そうとしている人々である。こう考えれば、失業時間を短くすることが一概に良いことだとはいえない。失業期間を短くするために不本意な仕事に就かせることは良いことだとはいえないのである。しかし、希望する職を見つけるのに必要な時間という視点から考えれば、それが短いことはいいことではない。

この25歳から44歳までの層の長期失業にどのように対応すればいいのか。上述したように、この層の人々に「もっと現実的になれる。いま目前にある雇用機会ですら満足しろ。」というのは簡単だが、それはよいことだとはいえないかもしれない。これらの人々が望んでいるのは正規雇用である。しかし、正規雇用が減っているという現実のなかで、これらの人々に「自らの希望にこだわり続けよ」というのがよいことなのか、ということもまたよく考えなければならない。希求水準の適応を促すことも必要である。

希求水準の適応に関して参考になるのは、新卒の就職難への対応のためにパソナが行っている試みである。

パソナの試みから得るヒント

昨年度は新卒で就職できなかった人々の数が、新記録になるかもしれないと予測されている。ありがたくない新記録である。欧米では卒業後の就職先が決まっていなかった卒業生が毎年たくさん発生しているが、深刻な問題とは考えられていないようだ。新卒同時採用の

慣行がある日本では、新卒で就職が決まらないのは、深刻な問題と受け取られている。中途採用となると、就業経験が重視され、就業経験のない新卒未就業者は不利になってしまうからである。正社員への採用をあきらめざるをえない人々も出てくる。震災が起こるまでは「一に雇用、二に雇用」というスローガンを叫んでおられた総理大臣の下、お役所や大学、経済団体も対策に乗り出している。卒業後3年は新卒として扱う、卒業が決まるまで留年を認め、その間の授業料負担は軽減する、就職に耐える基礎的な力をつけるための実践教育を強化する、大学での就職指導をきめ細かく行うなどの対策が提案されているが、そのほとんどは場当たりの「対策」でしかない。新卒就職・採用の構造的な条件の変化に対応した新しい制度の胎動を感じさせるような動きではない。

そのなかで注目すべき動きを示しているのが、パソナである。就職の決まらなかった学生をパソナが採用して企業に派遣し、企業のお眼鏡にかなない、本人もその会社を気に入れば正社員として採用してもらおうという方式である。パソナはこのシステムをフレッシュキャリア制度と呼んでいる。このパソナ方式は、いわゆる紹介派遣とインターンシップを折衷した制度である。昨年4月時点では、就職先の決まっていない卒業生が約2000人が採用され企業に派遣された。今年4月にはその目標数を6000人にしている。

昨年対象者のほとんどが派遣先企業に採用されたという。採用が決まらなかったのは、家族の介護の必要性が出てきたために通勤ができなくなったというケースなど、ごく少数の例外的な事例だけであるという。

なぜ就職決定率が高いのか

私は、この採用率の高さに驚かされた。この仕組みの対象となったのは、就職活動に挫折した人々である。言い換えれば、どの企業からも採用したくないと判断された人々である。逆にいえば、どの企業にも就職したくないと判断した人々でもある、それにもかかわらず、これほど高い採用率になったのは不思議である。

議である。

採用率が高くなった理由として第一に考えられるのは、派遣された人々と採用企業側の努力である。派遣されたのは、在学中の就活によって採用先が決められなかったという経験を持った人々だから、採用してもらうことの厳しさ、難しさを痛感している。そのため、採用してもらうためにはかなりがんばったはずである。その努力が採用側の評価につながったのだろう。同じような努力は採用側にもあったはずである。採用側も、十分な応募者が集まらなかった会社である。派遣されてきた人々に気に入ってもらうように、仕事と会社の魅力を高めるための努力をしたはずだ。

第二は、プロの判断力の的確さである。派遣の対象となったのは、人材派遣のプロであるパソナのお眼鏡にかなった候補者である。しかも、この人ならばこの会社に受け入れてもらえはずだとパソナが判断した会社に派遣されている。パソナは営利企業だからこの判断を間違えば損をする。うまく適合する人材を派遣すれば、パソナの信用が高まり、他の派遣の仕事も受注できるかもしれない。うまくいけば報償がもらえ、失敗すると損失をこうむるというリスクを負っている人々の判断は、判断の正否が自分自身の損得にかかわらない人々よりもより真剣なものとなる。

第三の理由と考えられるのは、人と会社とのマッチングには、かなりの幅があるという理由である。会社の仕事の多くは、このような人でないとできないという性質のものではない。その仕事をうまくする能力を持っている人材は多様なはずである。この場合には、最適な人を見つけることよりも、仕事に合った能力の開発にお金とエネルギーを使うほうが合理的かもしれない。働く人々の希求水準は可変的である。はじめはイヤだと思っていた会社や仕事でも、働いているうちに気に入るようになるということもあるかもしれない。

第四の理由と考えられるのは、実際に働いてみると、採用側も被採用側も、これまでに気付いていなかった魅力や能力に気付く可能性がある。採用側は、面接や適性検査では分からなかったポテンシャルを人々が持っている

ることに気付くだろうし、被採用側も、会社や仕事の魅力について新しい発見をしている可能性がある。

これらの理由を考えると、就職試験や採用の方式に関して考えなければならない本質的な問題があることがわかる。

まず考えなければならないのは、これまでの採用決定方式の合理性である。これまでの採用方式は、就職しようとする人々が企業の情報を入手し、その情報をもとに気に入った会社の採用試験を受けるという方式である。この方式は、インターネットによる情報入手や応募が行われるようになってとともに、企業の側も応募者の側も情報過剰に直面し、うまく機能しなくなってきた。人気企業には多くの応募者が集まり、そのなかから採用者を決めるには膨大な時間とエネルギーが必要である。しかも、それぞれの応募者についての判定を短時間で行わなければならないので判断間違いも発生する。必要な資源とエネルギーに見合った効果が得られているかどうかを冷静に考え直す必要がある。

第二は、自己決定へのこだわりについての反省である。現代のわれわれは、自分自身の運命にかかわる重大な決定は、他者に任せるのではなく、自分自身で行うべきだという信念を持っている。就職に関しても、かつては、他者に決めてもらうという方式があった。理科系の場合には研究室推薦があった時代がある。就職先は、教授が決めていたのである。自分が決めるのが良いか、他者に決めてもらうのがよいかの判断は、二つの要素にかかわっている。第一は、判断が間違っていた時の納得性である。自分で行った決定であれば、間違いは自己責任である。間違いの可能性が高い不確実な選択は自分で行ったほうが良い。もう一つは、自分自身の判断力と他者の判断力のどちらの質が高いかである。自分自身の判断力に限界がある場合には、他者に任せることも理にかなっている。

パソナはこの方式の優位性にかなりの自信を持っているようである。この方式での紹介を今年6000人に拡大した。今年もうまく行くことを祈っている。この方式は、採用方式

を大きく変革する可能性を秘めているように私には思える。

このような方式をヒントに長期失業問題の解決策を考えられないだろうか。

可能性を秘めるフランチャイズ方式

25歳から44歳の長期失業者にパソナ方式が有効だろうか。これらの人々は、新卒と違って、すでに就業経験がある。仕事についての現実的な理解もある。仕事経験をしたから希求水準が変わるということを期待するのは難しいかもしれない。そのかわり、自分自身の努力で職務環境を変えていく能力は新卒よりは大きい。

個人の努力を引き出すことを可能にするのは、フランチャイズ方式の事業ではないかと私は思っている。

アメリカの場合、中高年の求職者に就業機会を提供しているのは、フランチャイズ方式の事業だといわれている。一定の契約金を払ってフランチャイズの権利を買った人々に一定の地域での営業権を与え、ノウハウと経営サポートを提供し、自営業者としての就業を支援する制度である。やる気はあるが、ノウハウはないという人々を支援する仕組みである。或るハンバーガーチェーンは、その権利を買う金額を、海兵隊の退職金とほぼ同水準に設定しているという。海兵隊では、ライフルを持って走ることができなくなれば、兵士として使えなくなるからである。

日本でもこのようなフランチャイズ方式で運営されているビジネスがある。コンビニエンス・ストアがその典型である。それ以外の多様な業種でフランチャイズ方式が採用されている。スーパーホテルは、将来コンビニを開店したいと持っている人々に、ホテルの経営を夫婦でやれば、3年で頭金が準備できるようにするというユニークな人材戦略をとっている。

このようなフランチャイズ方式とパソナの方式をうまく組み合わせ、フランチャイズをもっとやりやすくする制度をつくれれば、長期失業を解消する道も開ける可能性があるのではないかと私は思っている。

失業の長期化傾向と対応策の課題

勇上 和史

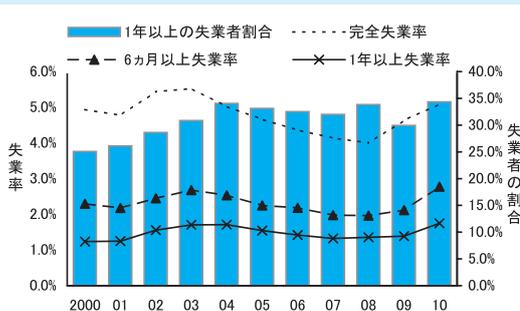
(神戸大学大学院経済学研究科准教授)

長期化する失業

最新の総務省「労働力調査詳細集計」(2010年10～12月平均)によると、失業期間が1年以上に及ぶ失業者数は112万人であり、過去最大の128万人を記録した前期に比べて減少したものの、依然として100万人を超える水準が続いている¹⁾。2000年代初頭までの日本の長期失業について詳細に検討した篠崎(2004)によると、バブル崩壊後の日本の労働市場の特徴として、失業の長期化と長期失業者の増加が指摘されている。図1は、2000年代における長期失業の動向をみたものである。ここで長期失業者とは、失業期間が6ヵ月以上もしくは1年以上に及ぶ完全失業者であり、その労働力人口に占める比率である長期失業率と完全失業者総数に占める1年以上の失業者の割合を示している。長期失業率そのものは全体の失業率に準じた変動をみせているものの、2004年以降、失業期間が1年以上に及ぶ長期失業者の割合が全体の1/3を超えて高止まりする傾向がみられる。

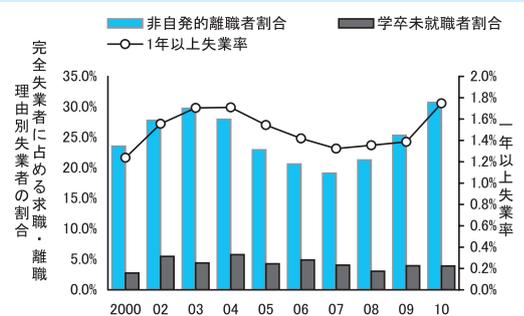
失業者の中でも、最も(再)就職の緊急度

図1 2000年代における長期失業の動向



注:失業期間別の失業率は、それぞれ労働力人口に占める各失業期間別完全失業者の比率。1年以上の失業者割合は、完全失業者に占める失業期間1年以上の者の比率。
出所:総務省「労働力調査 特別調査」(2000年2月、01年2月)、同、「労働力調査 詳細集計」(2002年～2010年の各年1-3月平均)。

図2 求職(離職)理由別の失業者割合と1年以上失業率



注:非自発的な離職理由には、定年・契約期間の満了を除き、「会社倒産・事務所閉鎖」「人員整理・退職勧奨」「事業不振・先行き不安」が含まれる。
出所:図1に同じ。ただし、2001年2月の「労働力調査特別調査」は求職・離職理由の選択肢が異なるため用いていない。

が高いと考えられる長期失業者が失業プールに滞留する傾向が解消されない背景には、失業による技能の低下が、(再)就職の可能性を低めることを通じて失業を長期化させるという可能性に加えて、労働者の失業プールへの流入構造が変化していることがあると思われる。事実、近年の失業率の上昇期には、完全失業者に占める会社倒産・人員整理等による非自発的な離職者あるいは学卒未就職者の割合が増加している(図2)。これらはいずれもグループ内の長期失業者割合が高く、在職中の再就職活動が十分でない層や不熟練な若年失業者の増加が、失業の長期化として顕在化していると考えられる。また、失業者に多い製造業の離職者の長期失業者割合がサービス業等の他業種のそれに比べて相対的に高いことは、失業の長期化の背景に、産業構造の変化に伴う失業者の技能転換の問題が潜んでいることを示している。

失業プールからの流出構造の変化も、失業の長期化に関連している。従来、失業情勢が悪化した際には、失業者のうち当面の再就職をあきらめて非労働力化する「求職意欲喪失

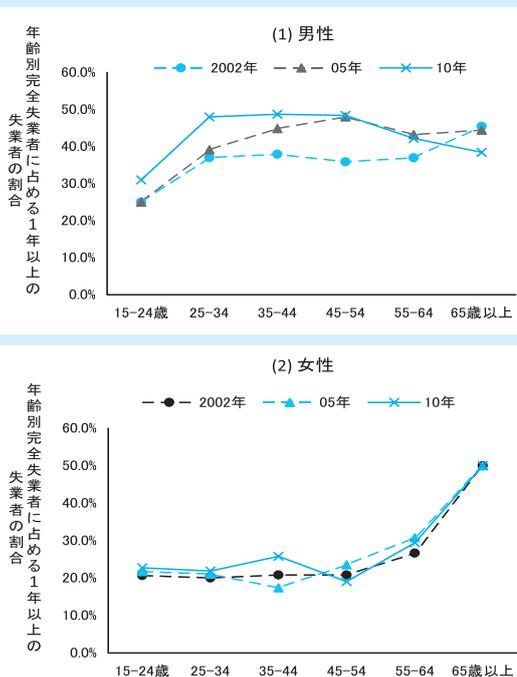
者」の存在が指摘されてきた。しかし、2000年代の『労働力調査』（特別調査および詳細集計）によると、在学中の学生や家事従事者を除く非労働力人口のうち、就業を希望しつつ過去1年間に求職活動実績があり、「家事や通学、健康上の理由」以外で調査時点で求職活動を行っていない非労働力人口は、2000年（2月調査）から01年（同）にかけて増加した後、過去10年間ではほぼ一貫して減少傾向にある²。（再）就職が困難な層が労働市場にとどまる傾向が強まったことも、失業者の長期化に結びついている可能性がある。

そこでこの小論では、就職困難層のなかでも特に長期失業者に焦点を当て、2000年代における長期失業の特性を外観したのち、求められる対応策とその課題を述べたい。

長期失業者の特性

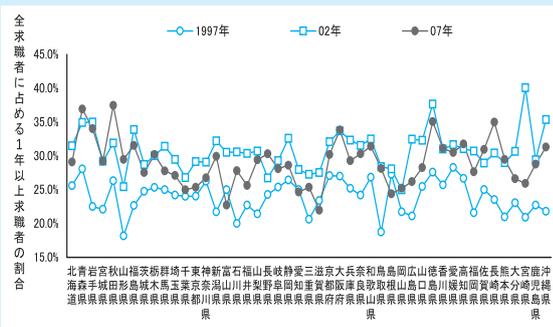
失業者に占める長期失業者割合の高止まりが主にどの労働者層で生じているのかをみるため、図3では性・年齢別にみた失業期間1年以上の長期失業者割合を示している。過去8年間で女性の年齢別長期失業割合に変化がない一方で、男性では64歳未満の長期失業者割合が全般的に上昇しており、特に25-54歳層ではその割合が約50%に上るなど、失業の長期化傾向が顕著になっている。男性失業者の前職についてその詳細をみると、女性に比べて正規従業員、非自発的離職者および製造業の離職者の割合が高くなっている。先に指摘し

図3 年齢別の1年以上失業者割合の変化



出所：総務省「労働力調査 詳細集計」〔各年、年平均〕

図4 都道府県別の1年以上の求職者割合：1997年～2007年



出所：総務省「就業構造基本調査」

た長期化しやすい失業が、男性の働き盛り層に集中して発生していることを示唆している。こうした失業の長期化傾向の男女差は、失業者の学歴別に見た場合も同様である。一般に学歴が低いほど失業者に占める長期失業の割合が高いものの、男性では長期失業傾向の学歴間の差が女性よりも小さく、また同じ学歴でも女性に比べて長期失業割合が高くなっている。

長期失業者割合の高止まり傾向には地域的な差異も存在する。図4は、総務省『就業構造基本調査』より、「ふだんの」求職者に占める1年以上の求職者の割合を都道府県別にみたものである。長期求職者の割合は、全国的には1997年から02年に上昇し、その後07年にかけて低下しているものの、北海道や東北地方そして西日本の多くの地域では、2002年以降もその割合が30%前後と変化がない。こうした長期失業者割合の地域間の格差は、1997年以降の10年間に拡大傾向にあり、失業の長期化傾向が特定の地域に集中して生じていることも、近年の特徴と言える³。

求められる対応策

2000年代における長期失業の動向を踏まえ、以下ではその対応策と課題について議論したい。その第一は、長期失業者の活性化策に関するものである。今国会（平成23年第177通常国会）で成立が見込まれる「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」（求職者支援法）では、本年9月まで時限的に実施されている緊急人材育成支援事業を恒久化し、長期失業者を含む雇用保険の受給期間が終了した失業者や従来雇用保険の対象外とされてきた短時間や短期間就業者、自営廃業者、学卒未就職者などに対して求職活動時の所得補助（職業訓練受講給付金）が実現されることとなった。同法では、給付金の受給に関して、認定訓練機関（大学、専門

学校企業、NPO等)における職業訓練を受講し、また訓練受講後はハローワークによる求職支援を受けることが条件とされている。失業時の生活保障という受動的な失業対策に、職業訓練や職業紹介の実施といった積極的な要素が盛り込まれており、就業促進効果が期待される一方で、職業訓練が長期失業者を含む就職困難層の就職支援としてただちに有効かどうかは議論の余地がある。既に職場を離れて久しい労働者や職業経験のない若者には、自信の喪失や希望する仕事に対するイメージが漠然としているなどの問題から、具体的な訓練を選択する以前に、個々のケースに応じたきめ細やかなカウンセリングや将来の職業紹介を見据えた計画が必要となるケースも多いと思われる⁴。生活支援を含めた求職者に対する段階的、個別的な支援については、昨年度から各地域のNPO等が実施する「パーソナル・サポート・サービス」のモデル事業が始められているが、今後は、こうした基礎的な就労支援策と職業紹介、職業訓練との継ぎ目のない対策が重要であろう⁵。

第二に、長期失業者への対応は、全国一律的なものよりはローカルな側面が強くなるという点である。先に見たように、失業者における長期失業者割合の高止まりは特定の地域に表れており、地域間の格差も拡大している。もとより地域間の労働需給のミスマッチの解消に向けた労働移動の促進策が重要であるものの、その効果は労働移動のコストが低い若年層などに限られる可能性もあり、地域の失業者の特性や産業構造に応じた地域レベルでの就業促進策が求められている。この点については、先に見た地域関係者の連携によるパーソナル・サポート・サービスのモデル事業がいくつかの地域で先行実施されているほか、昨年度からは、国の「地域人材育成事業」を活用し、助成付雇用の研修や実習を通じて成長が期待される分野や地域の人材ニーズが高い分野に対応した職業訓練施策も自治体において取り組まれている。失業者の出口(就職先)を見据えた求職活動支援を図るうえで、地域の産業政策と、職業紹介や職業訓練を一体として運営する必要が高まっている。

以上は長期化した失業者に対する事後的な対応策に関する課題であるのに対して、第三の点は、長期失業の発生を未然に防止するための適切な施策の検討である。失業期間が長期化する前の就業促進については、その重要性が度々指摘されてきた。例えば、効果的な

求職活動方法がわからない、あるいは求職活動の動機付けが弱い等によって特定の求職者層が長期失業に陥りやすい場合、対象を限定した就業支援が失業の長期化を抑制するであろう。あるいは、失業期間の経過とともに求職者の技能の低下や雇い主による採用意欲が減退する結果として失業が継続するのであれば、早期の失業段階における就業支援が有効となる。しかしOECD諸国の経験においても、長期失業を予防するための適切な就業促進施策の実施にあたって、それが特定の対象層の選定の問題なのか、あるいは特定の失業期間以上といった対象時期の問題なのかについて明確な結論は得られておらず、研究が進行中の分野でもある⁶。残念ながら、日本では長期失業の要因を識別するための基礎的な資料の整備が不十分であり、この点は、今後の長期失業の抑制の観点からも重要な課題として残されている。

参考文献

- 厚生労働省(2002)『平成14年版 労働経済の分析』
鈴木敦雄(2004)「長期失業者対策としての職業訓練制度の可能性－職業紹介の現場から」、『日本労働研究雑誌』No.528、pp.27～32。
篠崎武久(2004)「日本の長期失業者について－時系列変化・特性・地域」、『日本労働研究雑誌』No.528、pp.4～18。
濱口桂一郎(2010)『労働市場のセーフティネット』JILPT労働政策レポートNo.7。
OECD(2002) *Employment Outlook*、Ch4、pp.187～243。

- 1 この小論は、2011年3月11日の東北地方太平洋沖地震の発生後の状況には触れていない。未曾有の大災害により、被災地はもとより日本の経済活動全体への影響が懸念されており、近年の失業の長期化傾向がさらに進行する恐れがある。
- 2 該当する非労働力人口は、2001年2月調査の32万人から22年1-3月調査の21万人に、労働力人口に対する比率は、それぞれ0.5%から0.3%に低下している。
- 3 都道府県間格差について、求職者に占める1年以上の長期失業者割合の標準偏差をその平均値で除した変動係数の動きをみると、1997年が0.080、02年が0.082、07年が0.110であり、2000年代に地域間格差が拡大している。またこの傾向は男女ともに観察される。
- 4 鈴木(2004)は、長期失業者対策としての職業訓練の可能性について、それが必ずしも一律に有効ではないことを指摘したうえで、求職者の特性を踏まえた個別相談や職業紹介との連携の重要性を指摘している。
- 5 濱口(2010)は、日本の労働市場のセーフティネットを包括的に論じる中で、稼働世代であっても、直ちに就労が困難な人々については、生活支援等の支援施策とその間の生活を保障する仕組みとして生活保護制度を活用するとともに、関係機関の連携によって、就労支援につなげていくというきめ細やかな受け渡しの仕組みが必要となることを指摘している。
- 6 ごく少数の国々では、長期失業のリスクが高いグループを特定化し、早期段階で集中的な就業支援を講じるという試みもなされている。その内容と慎重な運用実態についてはOECD(2002)が参考になる。

『参加と連帯のセーフティネット』に関する必要予算額の試算

－参加と連帯のセーフティネット・フォローアップ・プロジェクト報告－

連合総研では、2007年10月から2009年9月までの2年間にわたり、「参加保障・社会連帯型の新しい社会政策・雇用政策の大綱に関する研究委員会」（主査：埋橋孝文・同志社大学教授）を開催し、新たなセーフティネット体系について検討を重ねた。その研究成果として、2010年6月に『参加と連帯のセーフティネット－人間らしい品格ある社会への提言』（ミネルヴァ書房）を刊行し、あらゆる人びとを雇用・社会保障制度に包摂していくための政策ビジョンを提言したが、必要となる費用や財源などの重要課題が残された。

実際に政策を実行可能なものにしていくためには、費用面における裏付けが不可欠であるという

問題意識から、連合総研では、2010年10月に「『参加と連帯のセーフティネット』フォローアッププロジェクト」を所内にたちあげ、提起した改革案を導入した場合の、①必要予算額、②モデル世帯における給付と負担の変動についての試算を行うこととなった。

本報告では、必要予算額の試算の一部のみを紹介することとする（報告書の段階で多少の修正があることを了承いただきたい）。『参加と連帯のセーフティネット』の政策ビジョンの要約については、DIO250号を、試算の詳しい内容については、2011年6月刊行予定の報告書を参照いただきたい。

1. 第1層のセーフティネット －雇用・最低賃金の保障

(1) 最低賃金の引き上げ (2) 雇用形態の適正化
費用負担は主として企業であることから、計算していない。

(3) 職業紹介・職業能力開発

①コンサルタント（＝パーソナル・サポーター）の増員
【根拠・仮定】 チーフ・パーソナル・サポーター1人および5チーム（パーソナル・サポーター1人、アシスタント・パーソナル・サポーター2人の計3名で1チームを編成）の体制で、年間455人に対応する。支援対象者は、平均1年で就業するものとし、合計162万人（長期失業者95万人、学卒未就職者14万人、18-64歳の被保護者53万人）。

チーフ・パーソナル・サポーター年収540万円、パーソナル・サポーター年収400万円、アシスタント・パーソナル・サポーター年収320万円。

【計算結果】 $540万円 \times 3560人 + 400万円 \times 17800人 + 320万円 \times 35600人 = 2043億円$ 。

②訓練費用の助成強化

【根拠・仮定】 職業生涯中(45年)に1人1回35万円の費用。
【計算結果】 $35万円 \times 雇用者数5727万人 \times 1回 \div 45年$ により、年間費用は4454億円。企業負担分を3分の2、公費を3分の1とすれば、1484億円。

2. 第2層のセーフティネット －参加保障型社会保険への改革

(1) 年金保険

①標準報酬月額の上限を撤廃した場合の保険料収入の変化
【根拠・仮定】 現在(2008年時点)の報酬月額の上限(年額1026万円、賞与含む)を超える被保険者数は234万6026人、その平均年収は1479万円。

【計算結果】 保険料率を14.996%とすると、報酬月額の上限撤廃による保険料増収分は、 $(1479万円 - 1026万円) \times 234万6026人 \times 0.14996 = 1兆5937億円$ 。

②厚生年金を適用拡大した場合の保険料収入

【根拠・仮定】 すべての雇用者が厚生年金に加入するという想定であるから、GDP統計から算定しうる。GDP中の賃金・俸給は224.7兆円。

【計算結果】 保険料率を14.996%とした場合、厚生年金の保険料額は、 $224.7兆円 \times 0.14996 = 33.7兆円$ 。これ以外に、雇用保険受給者と新卒未就職者対象の保険料が2501億円。合計33.9兆円。

(2) 医療保険

①適用区分変更後の保険料収入

【根拠・仮定】 被用者保険の被保険者数は、雇用者総数5727万人+雇用保険受給者85万人+新卒未就職者14万人=5826万人。国民健康保険の被保険者数は、保険適用人口12718万人-被用者保険5826万人-後期高齢者1346万人+生活保護適用者166万人=5712万人。GDP

本報告では、『参加と連帯のセーフティネット』（2010年6月刊行）において提起したセーフティネット改革案を導入した場合に必要な予算額の試算の一部を紹介する。

【文責：連合総研事務局・麻生】

統計から算定。

【計算結果】保険料率は統一的に協会けんぽ平均保険料率8.20%（介護保険分を含まず）とすると、被用者保険の保険料総額は、賃金・俸給の総額224.7兆円×0.082＝18.4兆円。これ以外に、雇用保険受給者と新卒未就職者分の保険料1367億円。合計18.5兆円。

国民健康保険の保険料総額は、自営業者と家族従業者分（年収400万円、854万人）1.4兆円、退職高齢者分（年収180万円、2346万人と想定）1.8兆円で、合計3.2兆円（これに同額の国庫負担）。

(3) 雇用保険

①適用拡大による保険料収入の増加

【根拠・仮定】適用拡大者数は、非正規職員・従業員数1810万人＋正規公務員192万人＝2002万人。非正規職員・従業員の年収113万円、正規公務員の年収658万円。

【計算結果】現在の雇用保険料率は15.5/1000（雇用主側9.5/1000、労働者側6.0/1000）を前提として、保険料収入の増加分は、 $(113万円 \times 1810万人 + 658万円 \times 192万人) \times 15.5/1000 = 5128$ 億円。その内訳は、雇用主側3143億円、労働者側1985億円。

②給付額の増加

給付期間の延長、所得代替率の引き上げ、新卒者への基本手当の給付、適用拡大による新規加入者への給付、を合計すると、1兆3991億円（保険料増加分との差額8863億円が不足となる）。

3. 第3層のセーフティネット －社会手当等の創設

(1) 求職者就労支援制度

①求職者就労支援手当

【根拠・仮定】雇用保険基本手当の給付期間終了ののち最大2年、同制度による手当、扶養家族がいる場合12万円、いない場合10万円。受給者数は、複数世帯の世帯主35.4万人、単身者21.6万人と推計。

【計算結果】平均1年間の支給として、年間費用は合計約1兆553億円。

(2) 医療費軽減制度

①低所得者への医療費の自己負担軽減

【根拠・仮定】65歳未満の低所得者、世帯所得が保護基準1.0倍以下の世帯を対象に、医療費の自己負担分3割を

1割にする。

【計算結果】年間費用は2687億円。

②18歳未満のすべての児童の医療費無料

【根拠・仮定】18歳未満の医療費（患者負担分）を無料化。年齢別の国民医療費から算定。

【計算結果】年間費用は3429億円。

(3) 家賃補助

【根拠・仮定】対象は世帯収入40%以下の層。対象世帯数は、第Ⅰ分位409万世帯（平均世帯年収122万円）、第Ⅱ分位447万世帯（平均世帯年収273万円）。家賃補助＝（実家賃－基準家賃）×補助率の式から家賃補助額を求める。すべて一律に、標準家賃負担率20%に世帯収入をかけて基準家賃を算出、実家賃は住宅扶助基準額を参考に54,000円。

【計算結果】補助率を50%にすると、年間費用は1兆551億円。

(4) 給付つき税額控除

【根拠・仮定】ワーキングプア555万人を対象に、満額年間31.2万円を給付。同時に、所得税の人的控除（基礎控除、配偶者控除、扶養控除）を廃止する。

【計算結果】給付額の年間費用は1兆7316億円。所得税の人的控除廃止については1兆5700億円以上の増収になることが推測される。

(5) 地域での相談援助

【根拠・仮定】コミュニティソーシャルワーカーを全国の各中学校区に1人配置。コミュニティソーシャルワーカー1人あたり440万円の補助金を支給する。

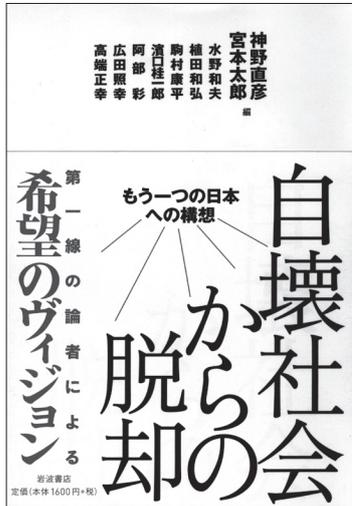
【計算結果】10814校区（全国の中学校数、2010年8月時点）×440万円＝475億8160万円。

4. 第4層のセーフティネット －生活保護

生活保護制度は最後のセーフティネットとして第4層に相当する。第1層から第3層までのセーフティネットを拡大、充実することにより、生活保護の対象者は減少し、生活保護への依存度も低くなるのが予想されるが、一方で、本来、生活保護の対象になりうるが受給していない層もいる。しかし、その数量的把握が困難なことから、今回の試算には含めていない。

書評

自壊社会からの脱却 職務、時間、場所が限定された 「ジョブ型正社員」の可能性



岩波書店
定価 1600円(税別)

1000年に一度といわれる大地震が起きた。3月11日、M9という東日本大震災は、地震後の津波、原発事故で安全神話も打ち砕いてしまった。日本人は有史以来、幾度となく繰り返される大規模な自然災害に打ちのめされ、悲嘆に暮れてきた。そんななか強靱な意思のもと、日本人は希望を作り出している。日本人は多くのものを失ったが、この大震災を機に希望を取り戻した、との発言がでてきたのは皮肉なことだ。

本書は、2008年11月から1年以上にわたっての全労済協会の研究プロジェクト「希望もてる社会づくり」研究会の研究成果である。経済、環境、社会保障、教育、労働、政治の領域の専門家が議論を重ね持続可能な社会の再建を探っている。日本社会は自壊社会の様相にあるという問題意識のもと、社会を構成する制度が機能不全に陥り、たとえば生活保障の土台となる

雇用までが揺らぎ、雇用それ自体が生活保障となり得ないと述べている。大震災後の復旧・復興を通じて、本書の「自壊社会からの脱却」は大いなる示唆を与えてくれるかもしれない。

書評では、それぞれの領域のなかで労働を担当した濱口桂一郎氏の「『ジョブ型正社員』という可能性」を取り上げたい。

本書の冒頭、著者は「日本型雇用システムの本質は、職務のない雇用契約」と的確に言い当てている。どのような職務に従事するかは、入社後、使用者によって決められるというのは納得できる点である。

日本社会はこれまで会社を家と見なし、従業員は家族のような正社員と、パートタイムや契約社員、アルバイトといった家族ではない非正社員とに分けてきた。家族としての正社員、つまりメンバーズには服従と庇護の関係をもたらし、家族たる正社員は、契約的關係ではなく所属型の服従が実態になっているが、非正規労働者は、服従もないかわりに企業の庇護もない。

著者は日本型雇用保障システムを明らかにするにあたっては、「統合と排除」「セーフティネット」「生活保障」「教育訓練」の観点から検討をしている。

その中で正社員はメンバーとして統合されているが、非正規労働者はそのメンバーシップから排除されている。正社員は必要に応じて職務が与えられるが、非正規労働者は職務がなくなれば、会社は解雇への躊躇は少ないというものである。非正規労働者は、セーフティネットも存在していなかったが、2008年末の派遣切り、非正規切りによって問題が顕在化する中、はじめて対策が講じられるようになったという。さらに生活保障システムは、年齢とともに増加する生計費を賄う仕

組みは存在しない点を述べ、教育訓練システムでは、教育の職業的意義の欠如と公的人材養成機関の苦悩といった問題を明らかにしている。

著者が頻繁に使っている「日本以外の社会」とは主に欧米の経営であると思われるが、欧米は契約型で日本では正社員は所属型である。非正規労働者は契約型であるがために、メンバーシップとしての正社員が享受している契約以上の庇護がないことによる必要以上の格差の現状を明らかにしている。

新たな正社員像を模索するにあたっては、職務(ジョブ)が決められ、働く時間や働く場所が決められた期間の定めのない「ジョブ型正社員」の可能性を探っている。「ジョブ型正社員」は決められた職務がある限り解雇はなく、職務がなくなったり、縮小した場合は、労使協議で対象者の選定を条件に整理解雇が正当化されるとした。

本書の最大の貢献は、多様な正社員の拡大の可能性を模索した点にある。地域限定の正社員モデルは現在では一部で散見されるが、実態として拡大の余地は少ない。契約の概念が薄く、職務が限定されず融通無碍な働きを求める日本の経営に警鐘を促し、「ジョブ型正社員」を「ワーク・ライフ・バランス型正社員」ともいえる領域として設定したことである。

著者は、今も厳然と存在する強固な日本の「正社員神話」を壊すべく、「ジョブ型正社員」という像を提案することによって、正社員の抱える課題を果敢に浮き彫りにした。

男性稼ぎ主の安定雇用が崩れ去り、非正規労働者が全労働者の3分の1を占める現状にあっては、正社員モデルの多様性とその拡大こそが雇用の場における希望となるであろう。

矢嶋浩一
連合総研主任研究員

非正規から正規に移る割合は 低年齢・高学歴層ほど高い傾向

(第1回調査時と第8回調査時の比較)

厚生労働省では、3月16日に、第8回「21世紀成年者縦断調査(国民の生活に関する継続調査)」の結果を取りまとめ公表しました。

「21世紀成年者縦断調査」は、平成14年10月末に20～34歳であった全国の男女(およびその配偶者)に対して、仕事の有無、就業形態、職業観などを継続的に調査し、少子化対策など厚生労働行政施策のための基礎資料を得ることを目的としています。平成14年度から毎年実施しており、第8回は平成21年11月4日に実施し、第1回から第8回まで回答があった14,755人について集計したものです。対象者の年齢は27～41歳となっています。以下、その概要について、就業の状況に絞って極く簡単に紹介します。

第1回調査時(平成14年)に、正規の仕事をしてきた者(正規の職員・従業員)のうち、第8回調査時(平成21年)にも正規の仕事をしている者は、男性の81.1%、女性の58.4%と、女性は、結婚や出産を機に非正規や無職に転じる者が多いためであろうと思われます。(図1) また、第1回調査時(平成14年)に非正規で第8回調査時(平成21年)に正規となっている者を年齢層別にみると、男女ともに年齢層が低い方が第1回に非正規であるが、第8回に正規となっている者の割合が高くなっています。(図2、図3)

第1回調査時(平成14年)に非正規で第8回調査(平成21年)では正規の者を第8回調査時の学歴別にみると、男女ともに学歴が高いほど第1回に非正規であるが、第8回に正規となっている者の割合が高いという傾向にあります。(図4、図5)

以上から、就業形態についてみると、第1回に非正規であった者の場合、男女ともに年齢層が若く、また、学歴が高い方が、第8回に正規の仕事に就いている割合が高いという傾向が見られます。

ここでは、紙面の関係で、就業に絞って調査結果のごく一部を紹介しましたが、この他にも、結婚の状況、結婚・出生別にみた職業観の変化、結婚後の就業継続の有無などさまざまなデータが収集されています。ご関心のある方は、原典の参照を願います。

(注) 集計対象は、第1回調査から第8回調査まで回答を得られている者である。ただし、第2回調査時に主に通学している者を除く。

図1 第1回調査時に正規の仕事に就いていた者の第8回調査時の就業形態

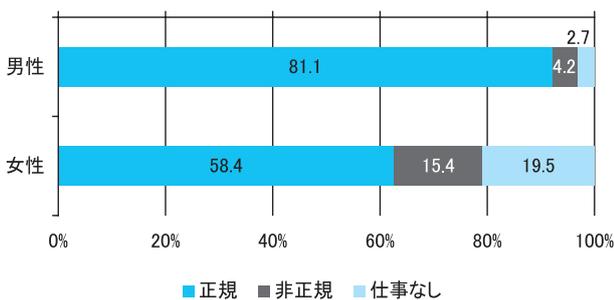
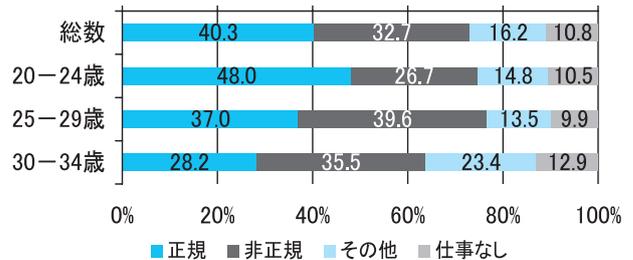
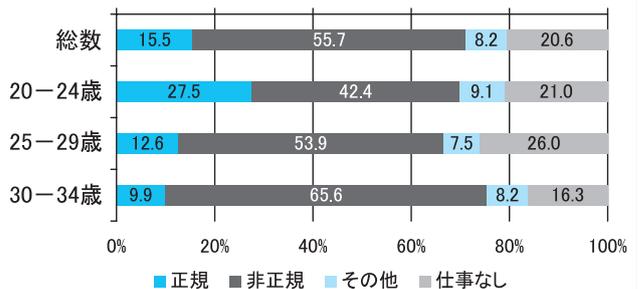


図2 第1回調査時に非正規の仕事に就いていた者の第8回調査時の仕事の有無(男性)



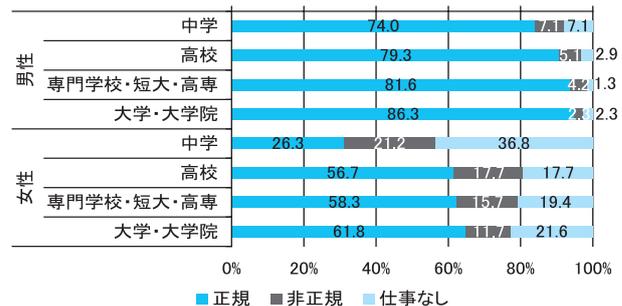
(注) 左軸の年齢は、第1回調査時(平成14年)のもの。

図3 第1回調査時に非正規の仕事に就いていた者の第8回調査時の仕事の有無(女性)



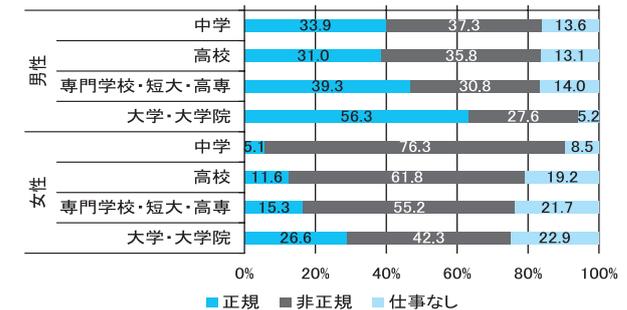
(注) 図2の注に同じ。

図4 第1回調査時に正規の者の第8回調査時の学歴別就業状況



(注) 学歴は、第8回調査時(平成21年)のもの。

図5 第1回調査時に非正規の者の第8回調査時の学歴別就業状況



(注) 図4の注に同じ。

INFORMATION

【5月の主な行事】

- 5月9日 企業行動・職場の変化と労使関係に関する研究委員会
(主査：禹 宗杭 埼玉大学教授)
- 11日 所内・研究部門会議
- 13日 経済社会研究委員会 (主査：小峰 隆夫 法政大学教授)
国の政策の企画・立案・決定に関する研究委員会
(主査：伊藤 光利 関西大学教授)
- 17日 日本の職業訓練・職業教育事業に関する研究委員会
(主査：今野 浩一郎 学習院大学教授)
- 18日 研究部門・業務会議
企画会議
- 19日 協同組合の新たな展開に関する研究委員会
(主査：高木 郁朗 山口福祉文化大学教授)
- 第1回2010年度所内研究成果報告検討会
- 20日 パート労働法改正の効果と影響に関する調査研究委員会
(主査：緒方 桂子 広島大学教授)
- 24日 第1回理事会【公務労協5階会議室】
- 25日 所内・研究部門会議
- 26日 「ソーシャル・アジア・フォーラム」を支援する会第1回運営委員会
【連合7階会議室】
勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート（勤労者短観）アドバイザー会議
- 27日 第2回2010年度所内研究成果報告検討会

editor

3月11日の東日本大震災の発生から3か月が経過しましたが、震災の新たな影響が発生するなど、直接被災された方々のみならず、日本の経済社会全体に甚大な影響が及んでいます。製造業の世界では、東日本大震災の影響による日本製部品供給の途絶が、世界各国の様々な製品の生産に大きな影響を及ぼし、日本製部品の競争力や優秀性が再認識されました。一方で、そうした部品の価格決定権は、最終製品を作るユーザー側にあり、部品製造者にはないというものが多く、また、当該部品生産が滞ると、ユーザー企業から部品調達先を変更されてしまう恐れがあるため、生産工場を被災地域から海外に

移してしまうという動きも見られます。復興は、まず生活の糧である雇用の場の再建が必須ですが、残念ながらこのような不安材料となる動きも見られます。地震大国であるわが国において、災害時にも海外に雇用が流出することのないようにしていくためには、平時から戦略的な企業行動を取るようになっていくことによって、価格交渉力や短期間にはキャッチアップできない技術・ノウハウを伴った競争力を確保していくように意識して努めていくことが極めて重要であることを再認識していくことが必要ではないかと感じる次第です。

(松)

発行人／薦田 隆成
発行／(公財)連合総合生活開発研究所
〒102-0072
東京都千代田区飯田橋1-3-2
曙杉館ビル3F
TEL 03-5210-0851
FAX 03-5210-0852

印刷・製本／株式会社コンポーズ・ユニ
〒108-8326
東京都港区三田1-10-3
電機連合会館2階
TEL 03-3456-1541
FAX 03-3798-3303