

# DIO

第25巻第7・8号通巻273号

連合総研レポート

2012年7・8月号  
合併号

No.273

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

## CONTENTS

特集

### 非正規労働者のキャリア形成をめぐる論点

#### 非正規雇用者のキャリア形成を実現するための課題

佐藤 博樹 ……………4

#### 「非正規労働者の正社員化における政策課題」

四方 理人 ……………8

#### ジョブ・カード制度の課題と可能性

－制度が機能するための条件を探る

大木 栄一 ……………12

寄稿

巻頭言 ……………2

#### 空洞化への懸念 －日本の産業再生に総力戦を

視 点 ……………3

#### 現場力を生かすために

報 告 ……………16

「ポスト3.11」の経済・社会・労働に関する研究プロジェクト第3回ワークショップ

#### 連帯経済

－ポスト3.11の日本経済像－

報 告 ……………22

#### 震災後1年を経て賃金・家計に目 立った改善見えず

第23回「勤労者短観」調査結果の概要(2012年4月実施)

書 評 ……………26

#### 湯元健治・佐藤吉宗 著 スウェーデン・パドックスー高福祉、 高競争力経済の真実

今月のデータ ……………27

総務省「労働力調査」平成23年年報より

#### 非正規の雇用者の割合は35.1%

－若年男性、中高年層で上昇－

ホームページもご覧ください

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

連合総研は、2011年4月より公益財団法人に移行しました。

# 総力戦を 空洞化への懸念—日本の産業再生に

専務理事  
久保田泰雄

**戦** 後日本の繁栄を牽引してきた、製造業がいま、大きな試練に直面している。

6月に政府から発表された、2012年版「ものづくり白書」も、国内の製造業基盤の劣化と先行きに対する警鐘を鳴らしており、あらためて強い危機感を再確認させられた。

2011年、31年ぶりに日本の貿易収支は赤字に、製造業の営業利益も23%減と惨憺たる結果に終わった。その直接的な原因は、円高、原料価格の高騰、東日本大震災・タイ洪水によるサプライチェーンの混乱、電力供給問題、欧州債務危機による市況悪化などがあげられるが、もう一つの重要な要因が、新興国との競争の激化である。2000年前後を境に、わが国ものづくり産業と新興国企業（特に中国及び韓国）との競合関係は、新たなステージを迎えたと白書は分析している。

その背景には、莫大な研究開発投資や長年の産業集積の差を一挙に縮めてキャッチアップを可能にする、デジタル化・モジュール化という供給サイドにおける強力な技術革新の奔流があり、もう一つは、新興国市場における中間層の爆発的増加など、需要サイドにおける世界経済規模での量・質両面の構造変化がある。

北米のグローバル企業は、デジタル化・ネットワーク化を加速させ、生産はアジアへのOEM/ODMに委託しつつ、研究開発投資、企画・開発・マーケティング機能に特化。コアとなるキーデバイスやソフトウェア、あるいは標準化戦略で自社の付加価値をしっかりと確保するビジネスモデルを構築し、大きな収益をあげている。一方でアジアの主要企業は、デジタル化・モジュール化の流れを最大限活用し、思い切った大規模投資と、当初からグローバル市場に狙いを定めた販売戦略で、全体としてコスト優位を実現し、先行企業（すなわち日本企業）を市場から駆逐する勢いをもっている。

要は、単なるものづくりから得られる付加価値は急速に低下するなかで、わが国企業は欧米・アジアの双方から挟

撃される形で国際競争力を下落させているという現実の姿が浮き彫りになっている。

もう一つ、この白書が課題提起しているなかで気になる項目は、いよいよ海外と国内の相関が、WIN-WINの関係から、ゼロサムフェーズに入ってきているのではないかという危機感である。アジア太平洋の主な工業国間（日本・中国・韓国・米国・ASEAN）の貿易構造においても、この10年の間に、最終財の生産拠点としての地位を中国に奪われ、また中間財の生産拠点としての地位も中国、韓国およびASEANに奪われつつあることを指摘している。そして「海外設備投資が国内従業員に与える影響」についてのアンケート調査では、「これまで（海外進出時～現在）」と「これから（現在～5年後）」では、あきらかな逆転が見られ、今後は楽観できないと警告する。

要するに、これまでは最終製品の組み立て工場はアジアに移転しても、そこに供給する部品や部材、生産機器などを作るために国内雇用にもプラスの影響が働き、結果的に空洞化の圧力を緩和させてきた。しかし今後は、海外投資がストレートに国内の従業員数や投資に負の影響をもたらす恐れが強まっていると指摘しているのである。

事態は容易なものではないが、いまこそ総力を挙げて日本ならではの「強み」を活かしたものづくり産業のもう一段の進化に挑戦していく以外にない。日本の再生・新成長戦略に、飛躍するアジアのダイナミズムを取り込むことは欠かせない。その意味で、国際分業体制の構築は不可欠だが、最後は国内にどのような機能を維持・強化することができるかが勝負となる。サプライチェーンを構成する中小の産業集積を含めて、周到かつ賢明な対応が求められている。

根こそぎの空洞化に歯止めをかけ、日本の産業を再生・進化させるため、個々の産業・企業労使の懸命な取り組みはもちろん、差別化を図る積極的な技術開発戦略や人材育成・雇用戦略などを含め、国の政策としてオールジャパンによる総力戦で立ち向かっていく必要がある。

## 現場力を生かすために

3人に1人以上が非正社員という時代である。非正社員の拡大は世界的な傾向であるが、日本社会では、非正社員の増加は海外以上に深刻な問題をもたらしているのではないだろうか。

グローバル競争が激化するなか、最近では日本の製造業のラインでも非正社員が増えている。以前は、職場内でお互いが協力し合ってモノづくりをするという現場実態があったが、先日、製造現場の労働組合役員と話した際、「自分たちが我慢しても、非正社員の人たちの労働条件を上げていかないと現場はうまくいかない」という悩みを打ち明けられたことがあった。

経営学者の三戸公は、「家としての日本社会」（1994年）のなかで「何故、日本ではいくらでも残業し、まわりの人の仕事を手伝うのに、欧米では時間がくればさっさと帰り、いくらまわりの人が忙しくても手伝わないのか」と問いかね、「欧米では会社と特定の職務を果たすことで賃金を受け取る契約を結ぶから」、と答えている。欧米では契約以上の仕事も以下の仕事も契約違反であり、他人の仕事を手伝うことは、他人の仕事を奪うことになる。日本では、仕事をするとは、会社の一員になることであり、仕事との契約ではなく会社に所属するわけだから、職場で困っている人がいれば助けるのは当たり前である。

近年の非正規雇用の増大は、職場の分断化というかたちで、職場のマネジメントを困難にしている。正社員と非正社員に分断された職場は、日本型経営の強みを生かしきれていないようだ。仕事は助け合っするという働き方は、現場力の必須である。現場力とは、職場の全員が問題を発見し、自律的に解決する力といえる。経営者は、日本的経営の強みを、この現場力にあると十分認識しているのも事実だ。しかしながら、不確実性が増すグローバル化や国内のデフレによる企業間競争の激化により、目先のコスト削減圧力に抗しきれず、非正社員化を選択している。

正社員とはなにかという定義をあらためて問うと、「期限の定めのない社員」がイメージできる（統計上では期限の定めのない非正社員も存在するが）。非正社員が契約型の働きである以上、教育訓練の深まりは少なく、限られた職務に限定されて重要なことは任せてもらえない。しかしながら、企業を家とするなら、自分の家は大切に、良くしたくなるのが人情であろう。家には家族がいる。家族は期限の定めのない社員の集ま

りであり、家族は運命共同体を形成する。逆に非正社員は家族ではない契約社員である。家族のように親身になって面倒を見てもらえないし、身分差のような印象は否めない。

このような会社の一員と見なさない非正社員を大量に抱え込んで企業の生き残りを図ろうとしても、一体感をたもてないマネジメントはうまくいくはずもない。皮肉なことに、非正社員が増えた職場では、かえって正社員の負荷は増すばかりだ。それは正社員一人ひとりが裁量権を与えられるというよりも、非正社員をカバーしようとするあまり、消化しきれない量の仕事と責任が付加されている。

非正社員からはこんな意見もある。「本来『非』という文字には正しくないことと、過ち、罪、欠点という意味がある。このことが相互の壁を作っている」。そもそも、非正社員という呼称自体が、会社の一員ではないとして区別しており、正社員と異なる働き手を、職場で不必要に疎外している。

職場の統合に必要なものは、社員全員を家族の一員のように遇するといった取り組みである。運命共同体の一員である。もちろんこれまでのような非正社員が、正社員特有の「転勤あり、職務変更あり、時間外労働あり」の働き方は、すぐには出来ないかもしれない。

大前提は、期限の定めのない社員への積極的な転換である。その社員を正社員と呼ぶかどうかは企業によっても異なるだろうが、そのうえで正社員と異なる働き方をする社員を仲間として、正式の入社式を行うことも必要かもしれない。新入社員教育を行い、キャリアルートを開発していくこともできるのではないだろうか。当初の労働条件の水準においては、正社員との格差があるのもやむをえない。当面は、中心的正社員の周辺の社員と見なすということになるかもしれないが、なによりも、定年まで働けるという安定雇用は、個人技能の形成やモチベーションの高揚に大いに役立つ。

グローバル戦国時代にあって、グローバル化への対応と、「家としての」日本型経営という二重性の組み合わせは、日本企業の攻めにつながる梃子（てこ）となるのではないだろうか。職場の統合に向けた労使の取り組みは、現場力を生かすうえで避けては通れない課題となっている。とりわけ、労働組合の果たす役割は大きいように思う。

（連合総研主任研究員 矢鳴浩一）

# 非正規雇用者のキャリア形成を実現するための課題

佐藤 博樹

(東京大学大学院情報学環教授)

雇用の多様化が進むなか、将来を見据えた企業内外での取り組みが求められる

特集

非正規労働者のキャリア形成をめぐる論点

## 1. はじめに

雇用者に占めるいわゆる正規雇用が減少し、いわゆる非正規雇用が増加している。正規雇用と非正規雇用の両者に「いわゆる」と付したのは、両者の用語に関して共通の理解が確立していないことによる<sup>1</sup>。本稿では、直接雇用の無期契約社員を正規雇用、直接雇用の有期契約社員を非正規雇用として議論する。したがって間接雇用の側面を有する無期契約や有期契約の派遣就業者のキャリア形成に関しては取り上げない<sup>2</sup>。

非正規雇用の増加には、正規雇用を経験してから非正規雇用に移行する者だけでなく、学校卒業後に正規雇用の雇用機会を得ることができずに、非正規雇用として就業している者が含まれる。雇用者に占める非正規雇用の増加が、「社会問題」として議論される背景にはつぎのような課題がある。正規雇用と非正規雇用の両者の時間当たりの給与水準、能力開発機会、キャリア形成機会の上限、雇用機会の継続可能性など広義の労働条件のそれぞれの平均を比較すると、正規雇用に比べて非正規雇用の方が劣位にあることによる。非正規雇用として就業すると、能力開発機会が少なくキャリア形成機会が限定されたり、人的資源の開発機会も限られたりするため、給与水準なども改善されず、結婚や子育てなどの家族形成なども難しくなるなどの問題が生じることになる。学校卒業後の初職において非正規雇用就業の場合では、中長期のキャリア形成にもマイナスの影響が及ぶことになる。

しかし、正規雇用と非正規雇用の間の広義の労働条件における格差は、給与水準や能力開発機会などそれぞれの平均水準に関して該当するものであることに留意が必要である。

給与水準、能力開発機会、キャリア形成機会の上限、雇用機会の継続可能性など広義の労働条件を平均でなく、それぞれの分布を取り上げて正規雇用と非正規雇用で比較すると両者で重なる部分かなりの比重を占める<sup>3</sup>。具体的に説明すると、正規雇用でも非正規雇用より能力開発機会が劣位にある者があり、他方、非正規雇用でも正規雇用と同水準の能力開発機会が提供されている者がある。この点は、非正規雇用の広義の労働条件の改善策を考える際に留意すべき点となる。

非正規雇用の増加に伴う課題を解消するためには、つぎのような取り組みが必要となる。第1に、学校卒業後の初期キャリアにおいて正規雇用就業できる機会を増やすこと、第2に、非正規雇用就業したとしても能力開発機会があり、キャリア形成機会の上限が高くなるような仕組みとすること、第3に、非正規雇用から正規雇用への転換を円滑化すること、第4に、非正規雇用に付随するステイグマを解消すること、の4つの取り組みが有効と考える。第2と第3の取り組みは、現在の雇用先である企業内における取り組みと、他企業への転職を通じて行われるものとの2つがある。前者では企業の人材活用の仕組みが、後者では労働市場におけるマッチングの担い手の役割が重要となる。以下では、それぞれの取り組み課題に関して説明を加えることにしよう。

## 2. 初期キャリアにおける非正規雇用への就業を削減する取り組み

ここでは大卒を想定して議論することにする。大卒の内定率の低下だけでなく、初職として非正規雇用に従事する者や無業となる者の増加がある。これらの原因として正規雇用



としての新卒採用数の縮減が指摘されることが多い。しかし、特定の不況期を除いて、最近における新卒の正規雇用就業者数は、1980年代後半の水準を上まわっている。大卒の就職難の原因は、新卒に開かれた正規雇用機会の縮減よりも、進学率の上昇などによる新規大卒者の供給拡大の寄与分が大きいと考えられる。さらに重要な点は、内定率の低下があるものの、他方で、新規大卒の有効求人倍率を企業規模別にみると、大企業では求人者数が求職者数を下回るが、中堅・中小企業では求人者数が求職者数を上まわっている（リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」）。卒業後に非正規雇用で就業する者や無業者となる者を削減するためには、大学生が大企業だけでなく中堅・中小企業を含めて就職先として検討できる環境整備が求められる<sup>4</sup>。すでに新規大卒の就職先として中堅・中小企業の比重が大きくなっているが、さらに中堅・中小企業を含めて新規大卒に関する労働市場におけるマッチングを円滑化するためにはつぎのような課題がある。

第1に、大学生における大企業就職志向が強い中で、大企業だけでなく中堅・中小企業を就職先の対象として検討することを一般化すること、第2に、大企業と比較して中堅・中小企業では広義の労働条件のばらつきが大きいことから、就職先として選択する際に必要となる情報を収集して大学生に提供できる仕組みを整備することである。後者の仕組みが整備されることが、前者のための前提条件となる。後者を欠いたまま、前者を求めることは無責任な取り組みとなる。後者の整備は、大学生の就職支援をこれまで担ってきた大学の就職部やキャリアセンターのみでは難しい面が多い。中堅・中小企業は数が多いことに加えて、各年度における新卒の採用数が少なかったり、毎年新卒採用を行う企業ばかりでないことがある。つまり、大学生が、就職先の選定に際して求めている求人企業に関する情報を収集し、蓄積することには大きなコストがかかるのである。就職先の選定には、広義の労働条件に関する情報だけでなく、企業経営に関する情報も不可欠である。とりわけ中堅・中小企業への就職を検討する場合には、企業経営に関する情報が重要となる。この点を改善するためには、単独の大学でなく、多くの大学の就職部やキャリアセンターが連携しそれぞれが保有する情報を共有化することや、高卒や転職者などの就職支援を通じて中堅・中小企業の企業経営に関する情報を保有

しているハローワークと連携することも有益となる。

### 3. 非正規雇用の能力開発機会を増やしキャリア形成機会の上限を高める取り組み

特定の企業における非正規雇用の能力開発機会の拡大と、キャリア形成機会の上限を高める取り組みは密接に関連する。非正規雇用における能力開発機会は、キャリアの上限に制約されることによる。つまり、非正規雇用の能力開発機会を拡大するためには、非正規雇用に開かれたキャリア形成機会の上限を高めることが求められる。さらに、非正規雇用のキャリアの上限は、正規雇用と非正規雇用のそれぞれに割り当てられる業務範囲に規定される。企業として有期契約の非正規雇用にどのような業務を割り当てるかという人材活用方針が非正規雇用のキャリア形成機会の上限を設定し、そのことが非正規雇用に提供される能力開発機会を決めることになる。長期の人的資源投資を行い企業の競争力を支える業務を正規雇用で割り振るとすれば、非正規雇用で振られる業務範囲は限定される。他方で、非正規雇用のキャリア形成機会の上限を高める人材活用の取り組みは、OJTによる人的資源開発の有効性を高めることだけでなく、非正規雇用として就業する者の能力開発意欲の持続や向上にも貢献するものとなる。

他方で、特定の企業内では非正規雇用としての能力開発機会の拡大やキャリア形成機会の上限を高めることには限界があるため、他企業への転職を通じた能力開発機会の拡大やキャリアの上限を高める施策が有効となる。

### 4. 非正規雇用から正規雇用への円滑な転換を促進する取り組み

企業内における非正規雇用から正規雇用への転換は、正規雇用への転換あるいは登用と言われることが一般的である。企業の人材活用における正規雇用転換の役割は、つぎのような点にある。

第1に、働きぶりを評価したうえで正規雇用の人材を確保する手段となること、第2に、非正規雇用の人材に正規雇用への登用機会を設けることで、非正規雇用の人材確保にプラスとなり、また採用した非正規雇用の人材に対しては能力開発意欲を喚起できること、第3に、正規雇用へ転換する仕組みを用意することで非正規雇用のキャリア形成機会の上限を超えて非正規雇用に従事していた人材を活用できること、などである。第1の点は、正規雇用を

外部労働市場から採用する場合よりも採用コストが安いことが通常である。第3の点は、正社員転換の仕組みは、非正規雇用のキャリア形成機会の上限を高める取り組みとトレードオフの関係にあることを意味する。非正規雇用のキャリアの上限を高める取り組みは、非正規雇用を正規雇用へ転換する必要性を低下させることによる。

正規雇用への転換が円滑に機能するためには、いくつかの条件が必要となる。第1は、非正規雇用に従事し能力開発を行うことが正規雇用求められる職能要件の開発に結び付くことである。こうした条件を満たすためには、正規雇用に分けられた業務と非正規雇用に分けられた業務を完全に分離するのではなく、非正規雇用の正規雇用への転換を円滑化するために、両者に割り当てられた業務に重なりを設けることが鍵となる。

第2に、正規雇用と非正規雇用の働き方が大きく異なる場合は、正規雇用への転換が難しいものとなるため、この点の改革が求められる。正規雇用を直接雇用の無期契約社員とし、非正規雇用を直接雇用の有期契約社員と定義したが、両者の相違は、有期・無期だけにあるわけではなく、働き方の相違が大きい。具体的には、正規雇用はフルタイム勤務で通常残業が期待され、配属される業務は固定化されておらず、就業継続に応じて配置業務が変化し拡大することが一般的である。さらに複数事業所を有する事業所では、事業所間移動も少なくない（無限定雇用）。他方、非正規雇用は、フルタイム勤務で残業がある者もあるが、短時間勤務やフルタイム勤務でも残業なしの者もあり、活用業務では配属先の事業所や配属先の職場を限定して雇用される場合は多い（限定雇用）。つまり、非正規雇用から正規雇用への転換は、有期契約が無期契約に変わるだけでなく、こうした働き方の転換を伴うものとなる。正規雇用への転換制度を設けている企業について、転換条件を調べると、非正規雇用としての勤務態度や保有している職業能力に関する基準だけでなく、フルタイム勤務ができること、残業ができること、転勤できることなどが挙げられている。言い換えれば、非正規雇用の中でもこうした働き方の転換を受け入れることができる人材、あるいはそうした働き方への転換を希望する者のみしか転換制度に応募できないのである。さらに言えば、こうした働き方への転換を受容できる非正規雇用に関してのみ、前述した人材活用における正規雇用への転換施策の機能が発

揮されないことになる。正規雇用への転換は、非正規社員の人材確保や仕事への意欲の喚起に貢献すると述べたが、それは働き方の転換を受容できる人材に対してのみ機能することになる。

現状では、非正規雇用から正規雇用への転換は、無期雇用となるだけでなく、限定雇用から無限定雇用への転換が不可欠で、非正規雇用に従事する者には、この転換のために乗り越えなくてはならない壁が高いのである。そのため、職場の管理職が、非正規雇用者に対して正社員転換制度への応募を勧めても、それに応じる者が少ないといった事態が生じることになる。

以上のように、非正規雇用の正規雇用への転換を円滑化するためには、現状の無限定雇用と限定雇用の間の壁を引き下げる取り組みが不可欠となる<sup>5</sup>。具体的には、無限定雇用としての正規雇用の働き方を見直すために、恒常的な長時間残業の削減や社員の「時間制約」を前提とした働き方改革などワーク・ライフ・バランス（WLB）の推進や不要な転勤の削減などの取り組みを前提として、勤務地限定社員、業務限定社員など正規雇用の多元化が不可欠となる。正規雇用の多元化と非正規雇用のキャリア形成機会の上限の拡大として基幹労働力化をリンクすることで、正規雇用と非正規雇用のキャリアが繋がり、非正規雇用のキャリア形成機会の「天井」が解消することになる。正規雇用の多元化は、他企業への転職を通じた非正規雇用の正規雇用への転換機会の拡大にも貢献することになる。

さらに労働市場を通じた非正規雇用から正規雇用への転換を促進するためには、非正規雇用に関するスティグマの解消が求められる。正規雇用と非正規雇用の広義の労働条件を平均で比較すると非正規雇用の方が劣位にあるが、両者における広義の労働条件を分布で比較すると、両者は重なる部分が多いことを指摘した。しかし、平均で劣位にあることのみが強調され流布しているため、「非正規雇用に従事している者は、能力開発機会が少ないため、非正規雇用として勤続が長く基幹的な仕事に就いていても、獲得している職業能力が低い」といったような否定的な評価、つまりスティグマが生じることになる。こうしたスティグマの解消が不可欠となる。企業が、中途採用する際には、応募者の職業能力をそれまでの雇用形態ではなく、具体的な経験業務や獲得している職業能力を評価することが求められるのである。



## 5. 有期契約に関する法制と非正規雇用の正規雇用への転換

有期契約の非正規雇用に従事する者が増加しただけでなく、有期契約が何度も更新されている契約更新型の非正規雇用が増加している現状を踏まえ、契約更新型の非正規雇用に関して正規雇用への転換を促進する法制として、労働契約法の改正が予定されている（本稿執筆時点では、改正法成立していない）。

法改正の内容は、有期の雇用契約が更新され雇用継続期間が5年を超え、かつ当該労働者が無期雇用への転換を希望した場合に、無期雇用へ転換される仕組みである。ただし、別段の定めがない限り、有期契約が無期契約に変更されるだけで、他の労働条件には変更がないとされている。たとえば、特定の事業所の特定の職場で販売担当の業務に短時間勤務でかつ時間給の非正規雇用として雇用されていた者が、上記の条件を満たしたことで無期雇用へ転換した場合には、雇用契約が有期契約から無期契約に変更された以外は他の労働条件に変更がないことになる。

こうした改正労働契約法が施行された場合、企業における非正規雇用の活用によどのような変化が生じることになるのか、また非正規雇用の正規雇用への転換が促進されることになるのか。確実に予想できることは、勤続5年を超える非正規雇用の活用が大幅に減少することであろう。労働者本人が希望しなければ、勤続5年を超える非正規雇用も存続することになるが、転換の権利が留保されるため、企業としては正規雇用の要員管理などの点からそうした状態を望ましいものと考えない可能性が高い。また、限定雇用の非正規雇用が、勤続5年を超えて正規雇用へ転換すると「限定雇用の無期雇用」が誕生することになる。無期雇用の中に無限定雇用と限定雇用の両者が併存する事態の出現である。こうした事態は、旧来の無限定雇用を前提とした人材活用を難しくすると考えられ、企業はこうした事態を回避するようにならう。こうした点を考慮すると、改正労働契約法への企業の対応として、以下が考えられる。

（第1類型）無限定雇用としての正規雇用の人材活用を維持し、同時に限定雇用としての非正規雇用の活用を勤続5年までに限定する。第1類型の系として、非正規雇用に関して勤続5年までの間に、無限定雇用へ転換できる者に関して無限定雇用としての正規雇用への転換を促進する。

上記の第1類型を企業が選択する場合、非正規雇用へ割り当てられる業務の範囲は、勤続5年までに人的資源投資を回収できる業務に限定されることになり、非正規雇用のキャリア形成機会の上限を拡大することは難しいものとならう。もちろんこの点の一部は、正規雇用への転換で解消できよう。同時に、非正規雇用に関して勤続5年までの地域別転職市場が整備され、非正規雇用としてのキャリアが適切に評価されるようになれば、複数の企業を通じて、キャリアの上限を高めうる可能性もある（A社のa店舗の販売員からB社のb店舗の販売員へ転職するなど）。

（第2類型）無限定雇用として正規雇用のWLB推進や人材活用のあり方を見直して、正規雇用を多元化すると同時に、非正規雇用に関して、契約更新毎に活用業務を拡大したりフルタイム勤務の働き方を提供し、労働条件などでも限定雇用の一部の無限定雇用化を促進する。従来型の無限定雇用ではなく、例えば、生鮮売り場の販売としての雇用から店舗全体の販売業務を担う販売員としての活用への転換や、通勤圏内の異なる店舗への転換を前提とした活用などである。非正規雇用の新しい類型の基幹労働力化が促進される可能性がある。

いずれにしても、改正労働契約法の施行は、非正規雇用だけでなく、正規雇用に関する企業の人材活用、さらには非正規雇用の労働市場の在り方を大きく変えていく可能性がある。今後の動向を注視していきたい。

- 1 正規雇用や非正規雇用の定義に関しては、非正規雇用のビジョンに関する懇談会『望ましい働き方ビジョン：非正規雇用問題に総合的に対応し、労働者が希望する社会全体にとって望ましい働き方を実現する』厚生労働省、2012年3月を参照されたい。
- 2 派遣社員のキャリア形成支援に関しては、佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聡子編著『実証研究 日本の人材ビジネス』日本経済新聞出版社、2010年3月を参照されたい。
- 3 佐藤博樹「企業の人材活用の変化と非典型雇用」宮本みち子・小杉礼子編著『二極化する若者と自立支援：「若者問題」への接近』明石書店、2011年11月を参照されたい。
- 4 海老原嗣生「雇用の常識「本当に見えるウソ」』プレジデント社、2009年5月を参照されたい。
- 5 この点に関しては、「多様な形態による正社員」に関する研究会『「多様な形態による正社員」に関する研究会報告』厚生労働省、2012年3月を参照されたい。

# 「非正規労働者の正社員化における政策課題」

四方 理人

(関西大学ソシオネットワーク戦略研究機構統計分析主幹)

## 1 はじめに

非正規雇用は全雇用者の35%を超えており、有配偶女性や若年層以外にも広く存在し、日本の労働市場において決して特異な働き方ではなく、だれもが経験する働き方といっていだらう。だが、正規雇用と非正規雇用の賃金格差は大きく、不安定な雇用であるという点について、この20年間で大きな変化はない。

非正規雇用が離職の多い不安定な雇用となる一つの理由に、有期雇用契約による雇止めがある。現在、厚生労働省の労働政策審議会の答申を受け、更新を重ねて5年以上同一企業に勤続した労働者は、申出により期間の定めのない雇用に移ることができるとする労働契約法の改正案が、国会に提出されている<sup>1</sup>。この改正が成立した場合、勤続が長い有期雇用の労働者が、有期雇用契約から期間の定めのない契約に移ることになることが期待される一方、5年の到達前までの雇止めのリスクが高まる可能性もある。

そこで本稿では、現在の日本の労働市場において、労働者たちは非正規雇用から正規雇用へ移ることができるかについて考察し、どのような政策が望ましいかについて社会保障との関連で検討する。

## 2 非正規雇用に対する社会保険の適用の問題

非正規雇用労働者が正規雇用へ移ることが重要な理由は、不安定な雇用や低賃金による一時的な貧困や格差の問題だけではなく、老後まで含めた生涯の貧困や格差の問題につながるからである。非正規雇用が、若い時の安定的な雇用への一時的な経験や、失業状態にならないためのつなぎの雇用となる場合は、格差や貧困の問題は小さいだけではなく、雇用の確保という

意味で労働市場において重要な役割を果たす側面もある。その一方、非正規雇用から抜け出しにくい状態にあるとすると、年金まで含めた生涯にわたる格差や貧困の問題を引き起こしてしまうだろう。

近年、非正規雇用労働者の社会保険への適用については、雇用保険に加入しやすくなる改正が行われてきた。2009年の改正では、それまで労働時間が週20時間以上かつ1年以上の雇用見込みとされていたが、その雇用見込みの期間が6ヵ月以上に短縮され、さらに2010年には、31日以上に短縮された。もともと、日雇いの労働者に対しては日雇雇用保険制度があったことから、20時間以上働く労働者は、ほぼすべてが、雇用保険に加入するようになった。

一方で、雇用保険と同様に被用者を対象とした社会保険である厚生年金についての加入要件は、いまだに週30時間以上の労働時間となっている。そのため、短時間労働者は国民年金しか加入できず、国民年金と厚生年金の双方に入る正規雇用の労働者よりも、手薄な保障となる。ただし現在、厚生年金の適用拡大として、雇用保険と同じく週20時間以上とする法案が審議されている。しかしながら、勤続の見込みが1年以上が適用対象となっており、有期雇用契約の労働者の一部は、この法案が可決されても、厚生年金に加入できないおそれがある<sup>2</sup>。

また、非正規雇用の場合、厚生年金に加入したとしても、賃金が低く雇止めのリスクにより離職しやすいため、年金受給額は、正規雇用の労働者と比べて低くなってしまふ。したがって、非正規雇用の低い賃金や不安定な雇用は、将来における低年金にもつながると考えられる。それゆえ、非正規労働者が被用者の加入すべき社会



保険制度から排除されている状態を是正するだけでなく、低賃金で不安定な非正規雇用から安定的な正規雇用に移行することが重要となる。

そして、もう一つ重要な問題は、このような社会保険の適用拡大により、企業にとって労働コストが増大することで、非正規雇用の雇用そのものがなくなる可能性である。雇用そのものがなくなることは、失業を増やし、貧困につながる。格差や貧困への対策としては、雇用の量を維持しつつ、かつ、非正規雇用が一時的な経験となることで、格差を固定化させないことが重要となる。

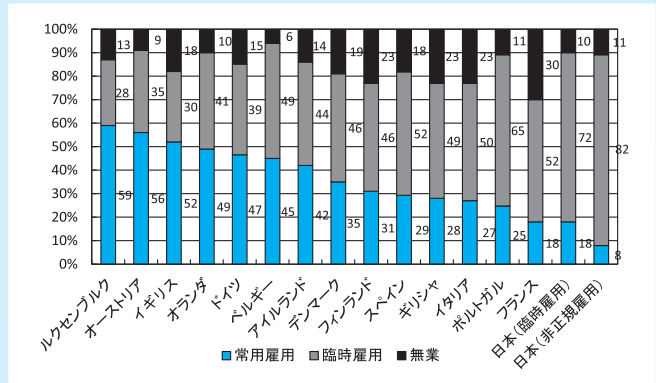
このように考えると、雇用法制の変更や社会保険の適用拡大で、現在の非正規雇用の拡大による格差や貧困の問題がどの程度解消されるかについては、不透明な部分が多い。現在の非正規雇用の存在を前提としつつ、生涯にわたる格差や貧困を発生させないためには、非正規雇用から正規雇用への移行が頻繁に生じる必要がある。

### 3 移行について何が分かっているか

では、非正規雇用から正規雇用への移行について、日本のデータからどのようなことがわかっているのか検討しよう。日本は、常用雇用に対する解雇規制はOECD諸国の中で強い部類に入るが、有期雇用に対する規制は平均より弱い(OECD 2004)。例えば、ドイツでは、有期雇用契約を結ぶためには、一時的な労働力需要や代替要員、もしくは試用期間といった「正当な事由」を必要とし、「正当な事由」がない場合は、更新された期間を合わせて最長2年に制限される(労働政策研究・研修機構 2004)。一方日本では、有期契約に特別な理由は求められず、有期雇用の契約期間が3年(研究職もしくは高齢者の場合5年)という上限はあるものの、契約更新回数規制はないため、有期雇用契約のまま、長期の勤続が可能になる。そのため、期間の定めがない雇用に移る割合が低くなることが考えられる。

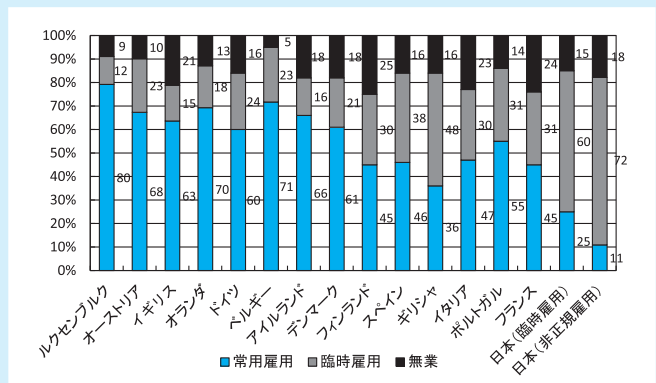
図1は、臨時雇用(有期雇用契約もしくは派遣労働)から常用雇用へ1年で移る割合の国際比較である。ルクセンブルク、オーストリア、イギリスでは、1年で半数以上が期間の定めのない常用雇用に移っているが、日本は18%程度と最も低い水準となっている。また、有期雇用契約や派遣に限らず、呼称でみた場合の非正規雇用から正規雇用への移行の場合、正規雇用へ移る割合は8%と、きわめて移行が困難なことがわかる。

図1 臨時雇用労働者の1年後の就業状態(%)



資料出所: OECD *Employment Outlook 2006-Boosting Jobs and Incomes* - の "Supplementary statistical material" および「慶應義塾家計パネル調査」から作成  
出所: 四方 (2011) より作成。

図2 臨時雇用労働者の3年後の就業状態(%)



資料出所: OECD *Employment Outlook 2006-Boosting Jobs and Incomes* - の "Supplementary statistical material" および「慶應義塾家計パネル調査」から作成  
出所: 四方 (2011) より作成。

そして、図2は臨時雇用の労働者の3年後の雇用形態である。この図から、日本の臨時雇用が常用雇用に移りにくい状況にあることがよりはっきりみてとることができる。日本を除く各国では、臨時雇用の労働者が3年後に同じく臨時雇用である割合は50%を下回るが、日本では、60%が臨時雇用のままである。そして非正規雇用の場合は、70%が非正規雇用のままとなっている。

このような、非正規雇用から正規雇用へ移りにくいという特徴は、女性でより顕著である。表1は、厚生労働省が同一個人を追跡した調査である『21世紀成年者縦断調査』から得られた結果である。同表は2002年において非正規雇用であった20歳から34歳の男女について、5年後の2007年時点の就業状況を示している。男性では非正規雇用に残る者より正規雇用となっている者の割合が高くなっているが、女性については正規雇用に移った割合は非正規雇用に残る割合の3分の1程度になっており、大きな男女格差がみてとれる<sup>3</sup>。

表1 男女別にみた非正規雇用労働者の5年後の就業形態

(単位: %)	正規雇用	非正規雇用	その他の就業	無業・休業	計
男性	46.4	34.5	10.7	8.4	100.0
女性	19.2	55.6	5.0	20.1	100.0

注:1) 集計対象は、第1回から第6回まで回答を得られている者である。  
 2) 第1回目調査(2002年)における調査対象は20-34歳の男女である。  
 出所: 厚生労働省『第6回 21世紀成年者縦断調査(国民の生活に関する継続調査)結果』より筆者作成

このように、臨時雇用に対する規制が弱い日本の労働市場では、非正規雇用から正規雇用への移行が生じにくくなっていることがデータから示されている。このような現状において、労働契約法の改正により有期雇用の勤続期間の上限を規制することは、有期雇用から期間の定めのない雇用への移行を促進することにつながるだろうか。これについては、同一企業への連続した勤続の上限が3年となっている派遣契約の労働者が期間の定めのない常用雇用へ移行できるかを分析することで、上限規制の影響を検討できる。表2は、有期雇用契約、もしくは派遣契約の労働者の1年後の就業状態について、雇用形態別にみたものである。ここから、派遣の場合、同一雇用の常用雇用へ移る割合は低いが、別企業の常用雇用へ移る割合、および無業になる割合が高くなっていることがわかる<sup>4</sup>。

このように、勤続に上限が設けられている派遣労働の場合、無業になりやすい。有期雇用契約の勤続期間の上限が導入された場合、上でみた分析結果を踏まえれば、決して楽観視はできない。すなわち、法改正の結果、正規雇用への移行が促されるよりも、かえって失業を増やす帰結をもたらすおそれもある。ただし、そもそも有期雇用契約の規制が弱いために、非正規雇用が拡大した側面を重視すれば、勤続期間の上限を設けるなどの規制は、有期雇用の労働者そのものを減少させる効果をもつことも考えられる。

表2 臨時雇用労働者の1年後の就業形態の移行状況

(単位: %)	移行なし	同一企業 常用雇用	別企業 常用雇用	別企業 臨時雇用	無業	計
パート・アルバイト	73.5	10.4	3.5	5.0	7.7	100.0
派遣	63.9	10.2	8.8	3.4	13.6	100.0
嘱託・契約社員	69.7	16.1	4.0	3.6	6.6	100.0
臨時雇用計	70.9	12.0	4.5	4.4	8.3	100.0

注:ここで「常用雇用」とは期間の定めのない雇用を指し、「臨時雇用」とは期間の定めのある雇用もしくは派遣契約の雇用を指す。  
 出所: 『慶應義塾大学家計パネルデータ』より筆者作成

#### 4 正規雇用への移行を促す政策についての考察

以上をまとめると、非正規雇用に対する社会保険の適用の拡大を行っていくべきであるが、非正規雇用から安定的で低賃金でない雇用に移行することが、生涯における格差や貧困を固定化させないために重要となる。しかしながら、日本の労働市場の特徴を、非正規から正規雇用への移行という側面から検討した結果、日本では非正規雇用から正規雇用への移行は難しく、また、有期雇用契約の最長期間の上限に対する規制を行ったとしても、正規雇用への移行は限定的なものにとどまることが予測されることを示した。

では、どのような政策が非正規雇用から正規雇用への移行を増やすことにつながるだろうか。その一つとして、労働者に対し、職業訓練を行うことで技能や能力を高める政策が考えられ、もう一つとして、企業に対して、労働コストの面から有期雇用から期間の定めのない雇用への移行を促す政策も考えられる。

まず、労働者への職業訓練に関しては、2009年に時限的措置として導入された緊急人材育成事業がある。これは、失業者に対する職業訓練(基金訓練)と訓練を受けた場合に月10万円程度の給付(生活支援給付)を受けられることができる制度であった。この制度は、2011年10月から求職者支援制度として恒久化された。これらの政策がこれまでの公共職業訓練と異なる点は、失業者が一定の所得以下の場合、給付を受けることができる点である。今後、より広範な人々を対象とするためには、現在より所得制限を緩和する必要がある。また、正規雇用への移行を促すための制度的工夫を入れ込む余地もあろう。現在、求職者支援制度を実施している機関に対しては、受講後3か月以内の就職率について一定水準を下回らないことが求められているが、これに加えて、期間の定めのないフルタイムの雇用としての就職に成功した場合に、報酬を加算する仕組みの導入が検討できないだろうか。これにより、実施機関側に、より正規雇用での就職を促すインセンティブが働くであろう。

次に、労働コストの面から、企業に正規雇用での採用を促す政策について検討してみよう。有期雇用契約の規制を強めることで、企業側は有期雇用労働者から正規雇用へ転換していくことも考えられるが、むしろ単に雇用が失われるおそれもある。



また、企業が非正規雇用を好む理由の一つとして、社会保険料負担を免れるという側面がある。これに対して、非正規雇用の労働者の被用者保険（厚生年金や健康保険）への適用を拡大することが考えられる。少なくとも現在、厚生年金において、週労働時間を30時間以上としている加入要件を雇用保険と同じく週20時間とし、雇用見込みも31日以上に短縮させるべきであろう。

一方で、社会保険の適用拡大によって新たに発生する保険料負担により、労働コストが上昇することで、非正規雇用の雇用機会そのものが失われる可能性もある。したがって、社会保険の適用拡大を行いつつ、雇用が失われず、かつ、正規雇用が増加する政策が必要となる。そこで、考えられるのが、保険料の企業負担分を免除する方法である。企業が新たな正規雇用を創出したり、有期雇用から期間の定めのない雇用への転換を図った場合、一定期間、企業の厚生年金保険料を免除するという案である<sup>5</sup>。これまで、社会保険料負担の点では、非正規雇用を雇う方が有利であったが、社会保険の適用拡大とあらたな正規雇用の創出による社会保険料の企業負担分の免除により、むしろ正規雇用を雇う方が労働コストの面で有利となる状況がうまれる。さらに重要なことは、労働者にとって、安定的な雇用が増え、老後の保障も手厚くなる。企業にとっても長期的な雇用関係が前提となるため、有期雇用契約の場合に比べ、訓練等の機会をつくり、生産性を高める誘因が高まると考えられる。

繰り返しになるが、非正規雇用から正規雇用への移行が必要となる理由は、貧困の経験を一時的なものとし、生涯における格差と貧困を縮小させるためである。特に、現役時代に非正規雇用であったことが、そのまま高齢期に低年金につながることを防ぐ必要がある。そのためには、現行制度においては厚生年金に加入でき、安定的な雇用に就くことが重要である。そこで、現在の求職者支援制度を拡大することで、非正規雇用労働者の技能と能力を高める一方で、企業に対しては厚生年金保険料の企業負担分の一定期間の免除を提案した。一定期間の保険料免除も、その後の長期の安定した雇用につながれば、賦課方式の年金制度における保険料負担の担い手となるため、社会全体でみると負担が生じるだけでない<sup>6</sup>。非正規雇用の問題は、雇用法制だけではなく、社会保障や職業訓練まで含めた視点で対応していく必要がある。

#### 文献

奥平寛子・大竹文雄・久米功一・鶴光太郎(2011)「派遣労働は正社員への踏み石か、それとも不安定雇用への入口か」『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

労働政策研究・研修機構(2004)『ドイツ、フランスの有期労働契約法制調査研究報告』(労働政策研究報告書No. L-1)

四方理人(2011)「非正規雇用は『行き止まり』か? -労働市場の規制と正規雇用への移行」『日本労働研究雑誌』No.608

Shikata, Masato (2012) "Is Temporary Work "Dead End" in Japan?: Labor Market Regulation and Transition to Regular Employment" *Japan Labor Review*, vol. 9, no. 3

OECD (2004) *Employment Outlook 2004*: OECD

- 1 その他に改正案では、反復更新により実質的に期間の定めのない契約と異なる労働に対する雇止めが制限されること（「雇止め法理」の法制化）、期間の定めがある労働者に対する不合理な労働条件の禁止が答申されている。これらは、有期雇用契約の労働者に対する不当な扱いを避けるために必要な改正であることは、異論の余地がないであろう。
- 2 その他の要件として、収入が月額賃金8.8万円以上（もとの政府案では7.8万円以上）とし、従業員数が501人以上の企業を対象とすることが法案に入れられている。週20時間以上であっても、中小企業の労働者が適用されないことは、勤続1年以上の雇用見込みと並び、非正規雇用の労働者が適用されない要因となる。また、現在保険料負担のないパートタイムで働く第3号被保険者に対し、保険料負担が発生することは、年金財政の観点および単身で厚生年金に加入する労働者との公平性の面からも望ましい。ただし、一部のパートタイム労働者に対する適用拡大は、収入や労働時間を減らす就業調整を引き起こし効率性を損なうことや、適用されずに保険料負担を免れる者との不公平の問題等の課題も多い。
- 3 四方(2011)では、正規雇用の職がないために非正規雇用となっている労働者について、正規雇用へ移る確率が男性では有意に高くなるが、女性ではそのような影響が観察されないことを明らかにした。つまり、女性では、不本意で非正規雇用にとどまり続けている労働者も多いと考えられる。
- 4 Shikata (2012) の多変量解析を用いた分析結果では、派遣から同一企業の常用雇用へ移る割合が有意に低く、一方で、無業となる割合が有意に高くなることを明らかにしている。また、奥平他(2011)においても、直接雇用の有期雇用契約よりも、派遣契約で1年後に正規雇用になる割合が低くなることが指摘されている。
- 5 厚生年金の適用と健康保険の適用範囲は同じになると考えられるが、医療保険は短期保険であり、労働者の健康を目的としているため、後述する年金と同じ理由で企業負担分を免除にするかどうかについては、議論の余地があらう。
- 6 育児休業制度の場合の厚生年金保険料の免除措置には、次世代育成支援という観点のみならず、被保険者が就労を継続し、労働の担い手となることを厚生年金グループ全体として積極的に評価するという側面があるため、保険料免除期間の年金給付の財源は、厚生年金の被保険者及び事業主の保険料によって賄われている（第5回社会保障審議会年金部会資料1平成23年10月31日）。本稿で提案した保険料免除の財源については、一般財源とすることも考えられる。



# ジョブ・カード制度の 課題と可能性

—制度が機能するための条件を探る

大木 栄一

(東京大学社会科学研究所特任研究員)

## 1 はじめに—なぜ「ジョブ・カード制度」のような仕組みが必要なのか

国際競争の激化、産業構造の変化、そのなかで企業が進めている経営戦略の再構築と内部管理体制の再編など、労働者（従業員）を取り巻く環境は大きく変化しつつある。その結果、市場と企業が「労働者に求めること」は確実に変化してきており、「人と仕事を結びつける」仕組みも確実に変化する。

こうしたなかで、企業の側からすると、新しい経営戦略と内部管理体制に適應する人材を早急に養成・確保することが企業成長を実現するための重要な条件になる。そのために、「競争力の基盤となる能力は何であるのか」を徹底的に分析し、明確にすることと、明確化された能力開発目標からみて、現在の社内人材はどのような状況にあるのか、つまり、現状の社内の従業員の能力を「知る」ことが必要になってくる。

他方、労働者（従業員）個人の側からすると、「企業は何の能力を求めているのか」と、「その目標からみて、従業員がどのような能力の状況にあるのか」を企業が従業員に「知らせる」こと、従業員がそれを「知る」ことが重要になってこよう。今後は、変化する「従業員に求めること」を的確に捉えて、能力開発とキャリア形成のあり方を戦略的に再設計し、企業内あるいは企業外において競争力を発揮できる能力を磨くことが長い職業人生を豊かにするための不可欠な条件になってこよう。

さらに、「知る」「知らせる」仕組みを構築するためには、企業（あるいは社会）全体と共有できる、能力を表現できる言語を持つことが必要である。企業を超えて移動する労働者を想定したときには、「企業は何の能力を求めているのか」、「労働者が何の能力をもっているのか」を表現する共通言語がないところ

では、社会のレベルで、効果的に「人と仕事を結びつける」ことは難しい。

これからは、これまでの性別、年齢、学歴を活用した「人と仕事を結びつける」仕組みから新しい「人と仕事を結びつける」仕組みを構築する必要があり、ジョブ・カード制度は新しい「人と仕事を結びつける」仕組みの1つである。それは、同制度の最終的な目標をみるとわかる。同制度の導入の最終的な目標は、社会全体に職業能力評価制度を普及させ、質の高い外部労働市場の形成を図り、離転職に伴い労働者に大きな損失を生じさせない労働市場を構築することである。同制度の導入によって、実践的な訓練と統一された職業能力評価基準に基づいた評価システムが企業間に普及し、職業能力の認証結果が就職・採用活動に幅広く活用されることで、求職者と求人企業とのマッチングが促進されることになる<sup>1</sup>。

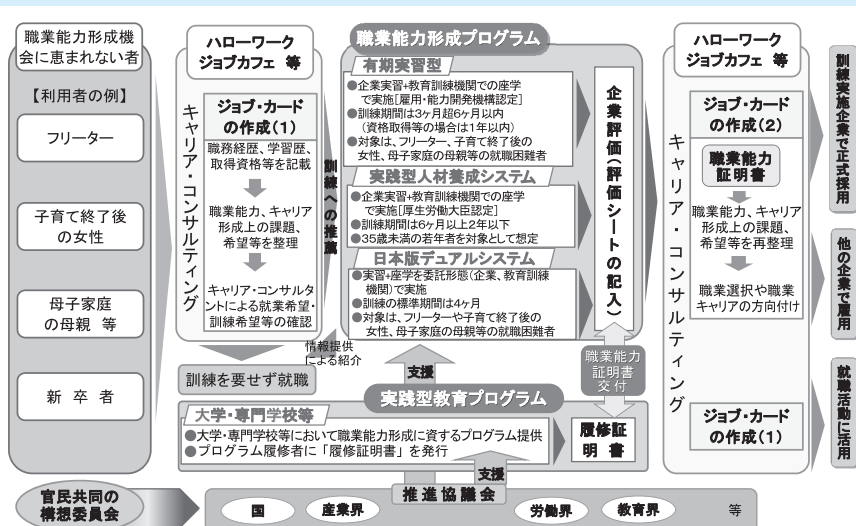
では、こうした新しい「人と仕事を結びつける」仕組みである同制度は社会からどのように評価され、あるいは、どのような課題があるのか。さらに、同制度を継続的に機能させるために、同制度の関係者である企業と、企業と労働者を結びつけるための役割を担っている行政はどのような取り組みを行う必要があるのかを、提示したい。

## 2 ジョブ・カード制度の現状と課題

### (1) ジョブ・カード制度とは

ジョブ・カード制度は、図表1に示したように、職業能力形成機会に恵まれない人たちに対して、企業現場等での実践的な職業訓練（職業能力形成プログラム）を提供し、職業能力形成を支援する制度である。かつ、訓練参加の相談・準備から就労までのキャリア・コンサルティングを実施し、職業能力形成プログラムの履修証明、職歴・教育訓練等を記載

図表1 ジョブ・カード制度の概要



(注) 制度の見直しにより、この制度の最重要な骨格部分であるOJT中心の実践的なプログラムでない訓練も職業能力形成プログラムに追加された。なお、これ以外にも、制度の見直しにより、変更されている点があるが、制度の全体像を理解して頂くために、あえて、わかりやすい図を掲載している。  
出所:内閣府(2007)「ジョブ・カード構想委員会」最終報告

したその人の職業能力を証明する“ジョブ・カード”を交付することで、職業能力の客観的な評価が担保され、就職活動に役立たせるという仕組みとなっている。つまり、ジョブ・カード制度の骨格は、①企業現場における実習（OJT）と教育訓練機関等による座学（Off-JT）を組み合わせた実践的な職業訓練、②汎用性のある「能力評価基準」により訓練成果を評価し、その結果を“ジョブ・カード”に記載し活用することで得られる市場横断的な通用性、③訓練受講前後のキャリア・コンサルティングの3つである<sup>2</sup>。

### (2) ジョブ・カード制度の普及状況と課題

ジョブ・カード制度導入以降の普及状況の特徴についてみると（図表2）、第一に、最も大きな課題は、平成23年8月末時点で、ジョブ・カードの交付を受けた者は約56万3千人、職業能力形成プログラムを受講した者は約14万4千人となっており、この制度の骨格の1つである「企業現場における実習（OJT）と教育訓練機関等による座学（Off-JT）を組み合わせた実践的な職業訓練」が十分に機能していると言えない状況である（訓練を受けずに就職した者がいると想定されるが）。第二に、有期実習型訓練（求職者等を訓練生として雇用し、その企業で訓練を受けさせる雇用型訓練であり、ジョブ・カード制度の政策目的をもっとも端的に表すプログラムである）の受講者は、制度導入の平成20年度以降、順調に伸びてきたが、平成23年度は突如大きく落ち込んだことがわかる。また、実際に訓練認定企業がどのくらいあるのかを確認すると、平成20年度

から平成22年9月末までで約8,000社に過ぎず（内閣府「第5回ジョブ・カード推進協議会（平成22年11月17日）、－資料5」）、ジョブ・カードの取得者と比較すると、非常に少ない。

その理由は、労働政策研究・研修機構（2012）が指摘しているように、制度の見直しによる助成金の廃止等が考えられるが、著者がかつてヒアリングしたトライアル雇用の企業調査によれば、トライアル雇用の対象者を決めるに際して、トライアル雇用期間終了後に、正社員として採用することを前提にして、対象者を選んでいるとのことであった。したがって、この有期実習型訓練の訓練協力企業を大幅に増やすことには限界があるのではないかと考えられる。

### (3) ジョブ・カード制度の評価－JILPT調査と連合総研調査の比較を通して

有期実習型訓練を実施した企業を対象にアンケート調査・ヒアリングを実施した労働政策研究・研修機構（2011）によると、この仕組みが上手く機能していることがわかる。つまり、制度を利用した企業の評価は高い。さらに、ジョブ・カード自体の市場での通用状況をみると、6割の企業が応募者がジョブ・カードを持っていれば採否の判断がしやすいとしており、ジョブ・カードの周知が進めば、ジョブ・カードの市場での通用性が高まる可能性が高くなると指摘している。

これに対して、連合総合生活開発研究所（2011）<sup>3</sup>の基金訓練受託機関へのヒアリング調査によるジョブ・カード制度の問題点を紹介すると、ジョブ・カードを提出する求職者は

図表2 ジョブ・カード制度の普及状況

	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	合計	就職率 (※)
ジョブ・カード取得数 (目標:平成20~24年度 100万人)	65,169人	162,885人	223,844人	111,161人	563,059人	
職業能力形成プログラム受講者数	35,364人	48,825人	46,185人	13,684人	144,092人	
有期実習型訓練受講者数	505人	4,612人	10,368人	539人	16,024人	73.0%
実践型人材養成システム受講者数	957人	3,133人	10,681人	7,769人	22,540人	96.9%
日本版デュアルシステム受講者数	33,902人	41,080人	25,161人	5,376人	105,519人	71.9%

(注) 平成22年度実績は暫定値。平成23年度実績は平成23年8月末時点の値。  
 ※就職率は、平成22年4月～平成23年3月末までに訓練を修了した者の3か月後の値(暫定値)。  
 出所:内閣府『第9回ジョブ・カード推進協議会(平成23年11月9日)』資料2

ハローワークやジョブカフェなどの支援機関がサポートしているという印象が強く、自主的に就職活動しているイメージが薄い。現状では、就職の際にジョブ・カードをマイナスの情報としてとらえる企業が多い。結局のところ、履歴書と職務経歴書があればよく、細かいことは面接で話を聞いたり、作成したURLを見れば十分である。また、世間一般の認知度が低く、ジョブ・カードで面接できる企業は皆無と言わざるをえない。求職者が面接に行く際に履歴書に書き換えているのが実態である。ハローワークでさえ、ジョブ・カードで面接可能な案件はほとんどない。

このように、同制度の大きな課題は、この制度にあまり好意的でない企業側にあると考えることができる。

### 3 求められる会社と正社員の新しい取引関係—新しい取引関係にジョブ・カード制度は貢献する

では、なぜ、多くの企業はジョブ・カード制度にあまり好意的ではないのであろう。正社員を対象にした日本企業の人事管理の特徴は、何の仕事に就くかは会社の指示に従って配慮を必要とせずに働いてくれる正社員を対象に、その仕組みが構築されてきた。そして、それと引き換えに会社側は正社員に対して長期的な雇用と処遇を保障してきたのである。これを上司と部下の関係に置き換えると、労働を無制限に供給してくれることを前提にした正社員の部下に対して、その上司はその時々状況対応で、曖昧な指示の下で仕事を与えてきた。そして、その働きぶりに対する報酬は長期的な雇用関係のなかで帳尻合わせをしてきたのである。つまり、会社と正社員の取引関係は、会社に入社すれば(会社に所属すれば)、年功的な処遇が保障されるが、その代償として何の仕事に就くかは会社の指示に従うという「所属の関係」である。

したがって、正社員の採用に関しては、求職者の仕事をする能力よりも、「人柄」に代表されるような会社の指示に従って配慮を必要とせずに働いてくれるかどうかを重視している。他方、正社員以外の働き方をする社員については、働く場所、働く時間、従事する仕事内容について配慮をする必要(配慮の内容の中心は働く時間であり、その観点からみると、時間制約社員とみなすこともできる)がある働き方をする社員として認識してきた。

しかしながら、正社員のなかにも、働く場所、働く時間、従事する仕事内容について配慮が必要な社員が増えている。家事・育児等の家庭生活との両立(ワークライフバランス)を求める女性正社員がその典型であるが、それ以外にも、介護と仕事との両立が必要である中高年齢正社員、言葉や文化的背景から配慮が必要な外国人正社員も配慮が必要な正社員にあたる。このように配慮が必要な正社員が社内の多くを占めつつあり、配慮が必要でない正社員はすでに少数派になりつつある。こうした傾向は今後も進むことは間違いないので、企業にとって、多数派になりつつある様々な点で配慮が必要な正社員をいかに活用するかが重要な経営課題である。

こうした課題を解決していくためには、正社員に適用されている「所属の関係」から「仕事を介した関係」に変化せざるを得なくなる。こうした状況の下で、企業が求める人材(正社員)の採用を行っていくためには、「求職者に期待すべき能力」を明確化する<sup>4</sup>ことと、「求職者の持っている能力」を結びつける仕組みが必要になってくる。こうした仕組みを企業が構築するために、ジョブ・カード制度が貢献する役割は大きいと考えられる。

### 4 おわりに—ジョブ・カード制度を機能させるための行政の役割とは

最後に、ジョブ・カード制度を機能させる



ための行政の役割として、労働政策の観点から考えてみよう。まず、最初に、連合総合生活開発研究所（2011）のなかでも指摘されているが、ハローワークの求人票にジョブ・カードを活用する必要がある。世間一般の認知度が低いのは、ハローワークの求人票にジョブ・カードが組み込まれていないためである。ハローワークにおける求職と求人とのマッチングには必ずジョブ・カードを活用する仕組みにすることである。

つぎに、同制度の骨格の1つである企業現場における実習（OJT）と教育訓練機関等による座学（Off-JT）を組み合わせた実践的な職業訓練の充実をはかることであるが、そのためには、職業能力形成プログラムのなかの「日本型デュアルシステム（公共職業訓練活用）」の充実をはかることである。

そのためには、第一に、公共職業訓練のすべてのコースを「実習と座学」を組み合わせたコースに変える必要がある。つまり、同制度が有効に機能するためには、公共職業訓練の仕組みをこれまでの座学（Off-JT）中心から企業現場における実習（OJT）中心に大きく変更することである。

第二に、訓練の仕組みが企業現場における実習（OJT）中心になると、各訓練コースを担当する指導員には新しい能力が必要になってくる。実習（OJT）を行う企業を開拓する能力と、実習（OJT）を行う企業が訓練生（求職者）に何をしてほしいのか、何を期待しているのか等を翻訳し、訓練生（求職者）に伝えるとともに、訓練生（求職者）が企業に何を期待し、どのようなことをしてほしいのか等を翻訳し、企業に伝える能力、つまり、企業と訓練生の間を結びつける能力が必要になってくる。とくに、求職者のなかでも多くの支援を必要とする者が訓練企業に採用してもらうためには、指導員の新しい能力がカギを握ってくる。

第三に、そのためには、指導員免許を大幅に改訂し、現状の「指導できる」能力に「実習（OJT）を行う企業を開拓する」能力及び「企業と訓練生（求職者）を結びつける」能力を加える必要がある。さらに、指導員養成にも大幅な変更が必要である。職業能力開発総合大学校が平成24年度から実施している指導員養成と関係がない「総合課程」は直ちに廃止するとともに、これまでの「指導できる」能力については、職業能力開発総合大学校以外の他大学に任せ、新しい能力を習得することができるような体制づくりを構築し、実行することが必要になってくる。

第四に、公共職業訓練機関と、それ以外の機関とのすみわけが必要である。たとえば、公共職業訓練はモノづくり分野、それ以外の機関が行う訓練分野はモノづくり以外の分野という見直しが考えられる。また、求職者のなかでも多くの支援を必要とする者が受ける訓練を公共職業訓練が担い、あまり支援を必要としない者が受講する訓練を公共訓練機関以外の機関が担うという仕組みを構築することもあろう。つまり、公共職業訓練がセーフティネットとしての役割を果たし、障がい者の職業訓練・就労支援と同様に、多くの支援が必要な者については、行政が責任を持って、訓練・就労支援を行うのである。

最後に、これまでのモノづくり分野における国と都道府県とのすみわけの見直しが必要である。高齢者を対象にした訓練コースや在職者を対象にしたコースは、地域の産業政策と密接に関係することから都道府県が行い、ジョブ・カード制度に対応する訓練は国が行うという見直しも必要になってくる。

以上のように、「人と仕事を結びつける」新しい仕組みであるジョブ・カード制度が機能するためには、企業が正社員と新しい取引関係を構築するだけでなく、行政の様々な政策についてもジョブ・カード制度が機能するために大きく変更し、再構築することが必要なのである。

- 1 ジョブ・カード制度の導入の最終的な目標については、労働政策研究・研修機構（2011）『ジョブ・カード制度の現状と普及のための課題』によっている。この報告書では、ジョブ・カード制度のもとで行われる訓練プログラムの1つである有期実習型訓練（基本型）の企業間での普及状況と企業にとっての効果を明らかにしている。
- 2 ジョブ・カード制度の概要については、労働政策研究・研修機構（2012）『ジョブ・カード制度における雇用型訓練受講者の追跡調査』によっている。この報告書では、有期実習型訓練（基本型）が求職者にとって効果があるのかをクロス集計結果によって明らかにしている。
- 3 連合総合生活開発研究所（2011）『第二のセーフティネットの活用状況と利用者の声－緊急雇用対策・生活支援政策等の活用状況に関する調査研究報告』（連合総研ブックレット No.7）を参照。基金訓練対象者に対するアンケート結果のジョブ・カード制度の課題についてみると、ジョブ・カードの作成のためのキャリアコンサルタントの予約が取れないという指摘があるぐらいで、ジョブ・カード制度に関する問題点の指摘はほとんどない。
- 4 企業の従業員に求める能力の明確化の現状については、大木栄一（2012）「求める能力の「見える化」と教育訓練・能力開発」日本労働研究機構編『中小企業における人材育成・能力開発』を参照。

# 連帯経済—ポスト3.11の日本経済像—

西川 潤 (早稲田大学名誉教授、アジア連帯経済フォーラム学術委員)



## はじめに

これまでの日本の経済・社会のシステムは、かなりトップダウン的な開発主義がバナンスでやってきました。これはエネルギー面では原子力の上からの開発であり、その結果が震災で大きな原発事故につながりました。その意味で、開発主義がバナンスの見直しが、ポスト3.11の課題としてあると思います。他方では、人々のつながり合い、「絆」という言葉が大きなキーワードになっています。今までの市場一辺倒、営利一辺倒、成長が人生の目的であるようなことは、東日本大震災で見直されていると思います。

そういう2つの面から、ポスト3.11時代の経済や社会や労働のあり方を見直す時代に入っています。その場合に、連合の運動方針でも述べている連帯経済は、どの程度役に立つのか、新しい社会形成にどういう意味を持っているのか、そのためのパラダイムシフトとして連帯経済は成り立ち得るのかどうか、これらを問題として設定したいと思います。

## 1. 連帯経済の意義：運動から理論、経済組織へ

(1) 世界社会フォーラムの場での生成：グローバリゼーションへの対抗運動から思想へ

近年、連帯経済に注目が集まってきたのは、「世界社

会フォーラム」の場での問題が出されてからです。ビジネスマンや政治家など有力者が集まって「世界経済フォーラム」(ダボス会議)を開いていますが、これに対抗して、2001年に市民社会団体を中心にできたのが世界社会フォーラムです。90年代に広がってきたグローバリゼーションに対抗する運動の中からできた世界社会フォーラムでは、この人々の立場に立った経済を、民衆の連帯経済と呼びました。それが今日、広がってきているのです。

連帯経済という言葉の起こりは、19世紀の資本主義システムの生成期にさかのぼります。この時代に、失業問題などの社会問題が生じ、それらに対応するために、協同組合運動が起こりました。この協同組合の“cooperation”という言葉は、お互いに協働しようという意味で、イギリスで用いられました。その前に、フランスでは大革命時に出てきた「アソシアシオン」という言葉で民衆の自立連携のための運動を指していました。“association”は政治的な意味が強いですが、“cooperation”は経済的な意味が強い。この中間の言葉として、現在、フランスで使われている「エコノミー・ソシアル」があります。

“économie sociale”は英語の“social economy”から来しました。「ソーシャル・エコノミー」という言葉は、倫理的要因を重視した19世紀の思想家ジョン・ラスキンが、『この後の者にも』という本の中で使ったのが最初です。このソーシャル・エコノミーの語源は、「市場経済の欠陥(失敗)」を社会によってコントロールするという意味です。これが転じて、エコノミー・ソシアルは、非営利経済一般を指すようになり、フランスでは社会党内閣の下で、「エコノミー・ソシアル総局」ができ、非営利経済の振興にあたっています。

連帯経済は、市場経済の弱者が集まり経済自立の基盤をつくることを意味しますが、この言葉が最初に使われたのは、キリスト教、カトリックによる社会運動の中です。そこでは弱者たちの有機的結びつきが「連帯経済」と呼ばれました。ですから、連帯経済の起こりは、社会的経済の一部として用いられたのです。

社会的経済、連帯経済の考え方は1840年から60年に

## ～連合総研『「ポスト3.11」の経済・社会・労働に関する研究」プロジェクト 第3回ワークショップ報告～

連合総研『「ポスト3.11」の経済・社会・労働に関する研究」プロジェクトは、2012年5月15日、連合会館において第3回ワークショップを開催しました。今回は、西川潤先生をお招きし、「連帯経済」をテーマに講演を行って頂きました。

この講演の要旨は、連合総研の責任において作成したものです。

かけてかなり広がりました。しかし、1870年以降、帝国主義時代になって忘れられていきます。この帝国主義時代には、非西欧地域を植民地化して、そこから得られた利潤を国内の社会問題の解決に向けていくという、「社会的平和」の思想に、労働者階級が取り込まれていきました。他方では、この帝国主義体制を土台に、福祉資本主義体制が発達して、20世紀の前半にかけて福祉国家が形成されるようになります。そうすると、社会問題は福祉国家の手で解決され、協同組合がアソシエーションをやる意味が薄れていきます。そのため、社会的経済や協同組合は、セクター論、つまり資本主義の中の1つの非営利セクターという概念で生きながらえて、当初の市場経済の失敗や歪みを是正するという大きな役割がだんだん後退してしまったのです。

この概念が、2000年代のグローバル化の時代になって甦ってきました。今日の「連帯経済」という用語には2つの意味があり、協同組合やワーカーズコレクティブなどと同じく、弱者が連携して自立の基盤をつくっていくこと、これが連帯経済のオリジナルな意味です。

2つ目は、社会から排除されがちな弱者を社会に統合していくことです。グローバル化時代には、女性、障害者、外国人、若者など経済・社会から排除される人が非常に増えているため、公共政策によって、市場社会から排除されている人々を社会に統合（インクルージョン）していくこと、これが連帯経済の2つ目の意味です。

フランスでは連帯経済の実践が進んでおり、パリ市には連帯経済局があります。この連帯経済局は、増大する外国人労働者を社会に統合するため、フランス語を教えたり、就職の世話をしたり、住居の世話などを行っています。また、フランス各地に「連帯ハウス」があります。「連帯経済ハウス」と言う場合もありますが、この多くはNGOが地方自治体の予算を得て、各地で運営しています。連帯ハウスでは、フェアトレードの店、リサイクルショップ、ハローワーク、職業紹介所もあります。マイクロクレジットによる社会的ビジネスへの資金提供、有機食品の店もあり、連帯ハウスが自治体と連携して連帯経済の拠点になっています。

これらが活発な地域として、フランス北部に社会党の

基盤が強いリール市があります。リール市のホームページによれば、社会的・連帯経済セクターの企業は1,124あり、18,000人を雇用しています。これはリール市の雇用の11%に当たります。フランス全体の連帯経済セクターで雇用者の約1割、160万人を雇用しているというから、無視できない勢力です。

ミッテラン大統領のときに作られた社会的経済総局は、シラク大統領のときになくされましたが、今度、オランド大統領になって、「社会的・連帯経済省」として復活しました。ここで「社会的・連帯経済」(économie sociale et solidaire)と併記されているのは、非営利経済振興のみならず、公共経済による弱者統合を重視するからです。

それから、連帯経済が進んでいるのはブラジルで、世界社会フォーラムを何度も開催しています。ここでは、連邦政府の労働雇用省にSENAES (Secretaria Nacional de Economia Solidária) という連帯経済局があり、資金問題の世話とか、若い人の社会的ビジネスの支援など、幅広いことをやっています。

連帯経済の実践は、場所によって随分違いますが、基本的には、非営利経済として発達する面と、公共政策を動かして社会的に排除された人々の統合を図っていくという、この両面があるということです。

### (2) ポスト経済成長の経済像：「新しい豊かさ」の探求、基本哲学、パラダイムと経済組織

今日、どの先進国も事実上、経済成長の時代は終わったので、ポスト経済成長期と言っています。日本もそうです。4～5%あるいは7～8%というような成長はもはやあり得ません。こういうポスト成長期には、どういふ社会ビジョンを持つかがより重要です。これは基本哲学やパラダイムの問題ですが、それに見合った経済組織とはどういうものかが課題です。

連帯経済は、市民レベルでの自然発生的な運動から、経済組織、経済政策に展開しています。私は、1995年にコペンハーゲンで開かれた国連社会開発サミットに日本のNGO代表の一人として出席しました。そのときから、社会的な貧困の増加、格差拡大、失業や不安定な労



働市場など、社会分裂の問題がクローズアップされてきました。この社会開発サミットでは、グローバリゼーションが、このような社会問題をはらんでいるため、この解決には人間中心的な経済、社会開発が重要だと指摘されました。

資本主義社会では、社会の目的は資本蓄積と絶えざるGDP成長に置かれていますが、連帯経済はそれとは異なって、社会と人間の発展を重視しています。つまり、豊かさの概念は、1995年の社会開発サミットから大きく変わって、資本主義社会の営利パラダイムの転換が目指されたのです。そのための経済組織として、民間市場経済、公共政策、民間非営利経済の3つのセクターのバランスをとった経済システムが必要であるという、ガバナンス論が登場しました。

この豊かさの概念は、2010年の国連総会で新しい発展のパラダイムとして提起された「幸福」と「人間にとってのよい生き方」(well-being)です。国連総会の発議として、GDPばかりでなく幸福論が、グローバルな発展、開発のパラダイムとして出されたことは大きなことです。日本の外務省の政務官が、日本でも幸福度指標を開発しているという話をしています。これは、幸福とか、人間にとってよい生き方を日本の中でどう実体化していくか、まさに連帯経済の新しいチャレンジです。

## 2. 連帯経済の内容

### (1) 「弱者」を結び、自立を保障する経済：セクター・アプローチ

先ほど、連帯経済の内容は「弱者」が結びつき、自立を保障する経済だといいました。いわゆるセクター・アプローチです。それは、協同組合、コミュニティビジネス、社会的企業、マイクロクレジット、社会的金融、フェアトレード、地域通貨、NPOメディアなど、これらはみんな非営利セクターであり、連帯経済セクターです。

こういう非営利セクターの経済主体が、ソーシャルプロダクツを生み出します。ソーシャルプロダクツは、エコ・プロダクツとか、寄附を社会的目的のために使う、有機農業、フェアトレード、カーボン排出を抑える製品、ボランティアツアーなどです。このようなソーシャルプロダクツ

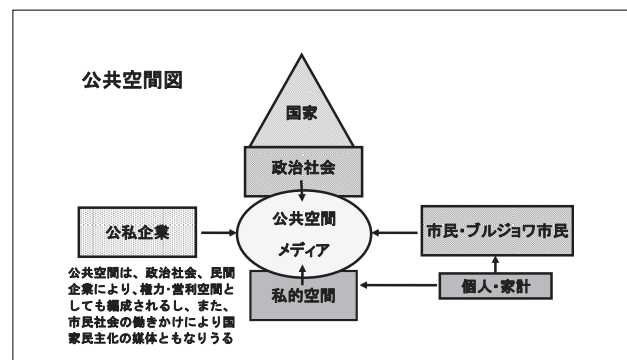
の比重が今日の経済でだんだん大きくなってきています。

### (2) 「新しい公共」の思想基盤：公民連携による社会的包摂政策、社会的責任投資の重視

政府と民間非営利セクターが連携して連帯経済を進めていく考え方は、「新しい公共」と言われています。これは公民が連携して社会的包摂を進めていくと同時に、民間営利企業の社会的責任、社会的責任投資を進めるための提言活動が重要です。

これらを進めるには、<図>にあるようなガバナンスの問題が出てきます。まず、国家は、一番上に政治社会があり、左側に市場経済として公私企業がある。右側には市民社会があって、この三者で公共空間をつくっています。ガバナンスがトップダウン型の場合には、日本の政官財体制のように政治とビジネスが結びつき、この公共空間を押さえています。これは、エネルギー政策で「原子力ムラ」がやったことで、公共空間が覇権空間となり、権力者がトップダウンで政策を押し通していくことになります。こういう覇権主義、開発優先主義は、1990年代の半ばから変わってきていますが、エネルギー政策、特に原子力政策はその最後の1つでした。それが原発事故で破綻したということです。

<図> 市場・国家の覇権型ガバナンスから社会ガバナンスへ



そのため、市民社会が大いに発言をして、政治に対して透明性を要求するとともに、市場に対しては社会的責任を要求して、公共空間を民主化していくことが必要です。

「新しい公共」は、鳩山内閣のときに随分言われて、「ニュー・パブリック・コモンズ」という英語があてられま

した。これは公民提携によって、政府がやってきた公共事業などを民間の営利、非営利企業に担ってもらい、政府の負担を軽減するとともに、民間のダイナミズムを活用して一緒にやっていくという意味です。鳩山内閣の後、菅内閣、野田内閣になって、この「新しい公共」はあまり言われなくなりましたが、地域レベルでは随分実践されています。

長野県の飯田市では、太陽熱発電を自治体がやって、電力の配分をNGOがやっています。また、「菜の花プロジェクト」は、滋賀県の大津から始まって、今では全国に広がり、「菜の花サミット」も毎年6月ごろ開催されています。これは菜種油や廃油を集めてバイオ燃料として再生して、地方自治体がそれを買うという公民連携です。それから、土地を地方自治体や一般市民が責任を持って、その土地の環境保全をNGOがやっていくという、ナショナル・トラスト運動が日本各地に広がっています。公民提携と同時に、他方で、企業に社会的責任(CSR)として、人権や労働基準、環境等への配慮を求めていくことも必要です。

それから今、欧米で重視されているのは倫理的消費の概念です。浪費をやめて、環境に優しいものを消費する、自転車や市電で移動する、リサイクルを進めるなど、そういう倫理的消費も、「新しい公共」にとっては非常に重要な課題です。

### 3. 「3.11」による連帯経済の再発見

#### (1) 被災地における連帯経済の実践

連帯経済は、3.11の被災地では、だれが言うこともなく実践されています。これは被災者自身の互助、人のつながりなど、町内会、自治会などがその主体となっています。「市民まちづくり会議」という形で、コミュニティを再建する自発的、内発的な運動があります。

たとえば、漁船等の生産手段を漁協が共同所有をして、漁民たちが順番に使用したり、被災地では海が荒れ、魚が多く捕れないので、ワカメや昆布を栽培し、都市にインターネットを使って販売をして、自分たちの生活を自力で立て直すといった運動もあります。それから、市民金融、エコツーリズムなどを外部の団体と一緒に取り組

んでいる場合もあります。

ただ、東北の被災地は、地震と津波の以前から地域経済の地盤低下、過疎化、高齢化が進んでいたもので、公民連携でもっと地域興しに取り組まなければなりません。

今回の3.11において東北の日本経済におけるサプライチェーンとしての重要性が再認識されましたが、その再建の方向としては、大きく違った2つの道が現れています。1つは、福島復興ビジョン、復興プランに見られるような地産地消、再生エネルギー重視、住民参加という方向です。岩手県の復興プランもかなり地域の主体性を重視しています。

もう一方は、宮城県のように、漁業組合の併合による合理化や、大企業の参入に道を開くような市場重視の方向です。これはTPPによって外資も大いに入れて経済を浮上させる方向につながっていくでしょう。これは、連帯経済を基本に据えるのか、それともグローバリゼーションに頼って生きていくのかという、大きく違った復興の道になります。

#### (2) アジアから見るポスト3.11の日本

「3.11」が示したことは、日本経済はアジア経済に不可欠なサプライチェーンをなしているということです。つまり、日本は韓国や台湾、中国に部品や中間材を運び、これらのアジア諸国は、それを製品化または半製品化して世界市場、あるいは中国市場に売って高い成長を続けてきました。

また、日本は少子高齢化が進んでいますが、中国、韓国、台湾も少子高齢化がどんどん進んでいます。そのため、日本の高齢者政策や少子化政策はアジアの国々にとって非常に大きな関心事です。少子高齢化のなかで、コミュニティ福祉と社会保障政策のリンクのあり方、介護・福祉関連の労働者等を日本が今後どう受け入れるのかも大きな関心事です。

日本が東南アジア諸国にFTAを持ちかけたときに、経済関係は自由貿易だけでなく、いろいろな関係があると言われ、資本やサービスの移動、技術移転などを含めた総合的なEPAを締結することになりました。それが、日中韓の経済連携の協議では、またFTAに戻っていますが、アジア諸国にとって日本との関係は、単に市場ば

かりの関係ではありません。

それから、高成長の中でアジア諸国は生態系や環境が非常に悪化しています。そのため、日本はこの環境分野での役割を十分に果たせません。ところが、日本はCO<sub>2</sub>排出で京都議定書の目標も守れない中で、6月の「RIO+20」でどう国際的なコミットメントをするのが非常に重要です。

そのほか、日本は、アジア諸国の中で若者文化、ファッション文化の発信地です。これは国境を越える1つの共通の文化形成になっており、そういう意味でもアジアと日本の繋がりは強く、日本は経済が停滞し、アジア諸国がどんどん先に行くという話ではありません。

日本は、これまでの開発と成長がバナンスから公民連携型への移行が始まりかけていますが、これもアジア諸国にとって非常に大きな関心事です。なぜかという、アジアの高成長は、どこも開発独裁型でやってきましたが、そのなかで民主化が進んでいるのは韓国と台湾です。タイ、フィリピンも民主化に向かい、その流れはミャンマーにもおよんでいます。そのように開発独裁型を否定して、新たな経済的基盤をつくるといっても、公民連携型にはまだ慣れていません。日本の地方自治体は、様々な実践もありますので、アジア諸国に日本から発信していく余地は非常にあります。

また、中国では2005年以来、「和諧社会」（社会調和）のスローガンが掲げられています。グローバル化、市場経済が農村に波及する中で、社会分裂が進行しているため、どう社会調和を維持するか、これが今日の中国政府の非常に大きな課題になっています。

さらに、アジア社会にとっての関心事は、少子化への対応、特に世代間連帯をどう達成するかです。野田政権の税・社会保障の一体改革は、社会保障の給付増分を増税で賄うということですが、消費税を10%にしても政府の財政赤字を解消することはできません。ですから、現世代のツケを次の世代に送っているという問題は依然として解消できないのです。この問題に日本はどう対応していくのか、これも非常に大きな関心事です。

労働力不足の社会では、ジェンダー平等が必然にみえますが、実際にはジェンダー関係は悪くなっています。女性は主にパートタイマーなどの非正規労働に就いてお

り、連合も取り組んでいる非正規労働者の増大への対応策も、アジアの関心事です。

それから、人権を尊重するような多文化社会をどう形成するか。アジア諸国では、今日、民主化運動の中で、1993年に国連の世界人権会議で約束した人権委員会を設立しています。日本と中国は人権委員会を設立していません。日本で人権問題が後回しになっているため、フィリピンとインドネシアから受け入れているケア労働者（介護福祉士）や看護師の国家試験の合格率が極めて低いというEPAによる労働処遇・人権問題が生じています。さらに、再生エネルギーの利用を促進して循環型、持続可能な経済社会をどう達成するのか。そういう意味で、ポスト成長時代、原発に頼らない脱原発依存をめざす日本に対して、アジアで成長しつつある市民社会のまなざしが強く注がれていると思います。

## 4. 連帯経済の展望

### (1) 世界の連帯経済

1990年代にヨーロッパ、カナダ、南米等で盛んになり、今日では、中南米、アメリカ、アジアへと連帯経済のネットワークが広がっています。私は、2007年マニラでの第1回アジア連帯経済フォーラムから出席していますが、第1回目のフォーラムでは、中小企業の問題が最大の関心事でした。中小企業はグローバル化により非常に苦しい立場に陥ったので、社会的な資金提供を求めて連帯経済フォーラムが開かれました。そのとき、フィリピンの人たちは、「パニヤハン」（タガログ語の絆）のフォーラムだと言って、市場経済とは違った絆を求めています。会場には中小企業やコミュニティ企業のブースが立ち並び、そして、社会的ビジネスに資金を出す社会的投資家が随分いたことに、私は非常に驚きました。

このフォーラムは2年に1度の開催なので、2009年に東京で第2回会議を開いて、地域興し、食と農、国際連帯税、倫理的消費、グリーンプロダクトの問題などを論議しました。国連大学で会議を開き、その前の広場に有機農業の店、フェアトレードの店などが随分出ていたので、アジアから来た人は、日本は連帯経済が盛んだねとびっくりしていました。



第3回は去年、クアラルンプールで開かれ、社会的企業がメインテーマでした。現在、社会的な目的を持ったビジネス、あるいはコミュニティビジネスがあちこちに広がっているのが、アジア規模で社会的ビジネスの連携をつくらうと、話し合われました。これは上からのグローバル化に対して、下からのグローバル化の実例だと言えます。次回のフォーラムは、来年、マニラで開く予定でしたが、非常にニーズが高いため、今年の10月にインドネシア、スラバシ島のメダンで開くことになりました。

アジア連帯経済フォーラムに参加して非常に印象的だったのは、学生や若者が随分多いことです。なぜ学生や若者が関心を持つかという、どこの国でも、一流大学を出ないと人気の高い政府や多国籍企業への就職は難しく、高等教育が普及するなかで若者の就職難の問題が深刻になっているからです。そのため、この連帯経済フォーラムの場に、大学の先生が学生を連れてきて、こういう社会活動の道があることを学生に見せるのです。これは、連帯経済フォーラムのもう一つの新しい大事な仕事だと、クアラルンプールで実感しました。

## (2) 連帯経済が世界システムに及ぼす役割：タテ型世界から水平型、ネットワーク世界へ

経済のグローバリゼーションは今日、金融のグローバリゼーション、マネー経済化を生み、それがサブプライムローン問題やリーマンショックを生み出しました。経済・金融危機に際して、各国とも膨大な財政出動を行ったため、主要国の国家財政は行き詰まるなど、世界規模での「市場の失敗」に加え、「政府の失敗」に直面しています。

市場の失敗を政府が補えなくなった今日、市民社会が政府や大企業の覇権ガバナンスを是正し、公共空間を拡大して、世界経済を民主化する役割が増大しています。これは、冷戦期の米ソ二極体制から、冷戦崩壊後のG8、G20体制に世界ガバナンスが変化していることに対応しています。同時に、従来の西欧支配、国家エリートと大企業のタテ型覇権ガバナンスから、より民主的な水平型社会ガバナンスへの移行を示しています。

連帯経済の思想は、このような時代にあたって、この

変化の動因となっている市民社会の足元を固めるセクター概念であると同時に、世界システムの変化を促進するガバナンスの概念として働いていると見ることができます。

## 結びに ー地域主権と民主的世界の経済システムー

世界経済は、ピラミッド型からネットワーク型へと変わりつつあります。その過程で、市場経済の失敗と、これに対応できない政府の失敗で、世界経済の機能が麻痺しています。

この時期に、19世紀に資本主義経済の失敗を是正する概念として提起された「社会による経済コントロール」という連帯経済の思考が再び提起され、市場と政府の両者の失敗を是正する「テコ」の役割を持つに至っています。こうして連帯経済は、市民社会によって担われ、市民社会の自立、国民統合の基盤を形成するとともに、政府や市場の双方に働きかけて国家の公共空間を拡大する。そして、経済システムを民主化する役割を担う。これが社会ガバナンスの問題です。

同時に、連帯経済は、新自由主義的資本主義の営利一辺倒、その根本にある功利主義=効用主義を批判し、人間とコミュニティを重視する思想を対置しています。GDP偏重の思考に対して、人間・社会の発展による豊かさの追求、生活の質と生きがい重視の方向を示しています。これが国連の幸福、人間のよい生き方を求める考え方につながっています。

ですから、ポスト3.11、ポスト原発事故の日本において、脱成長、脱原発の道をどう実現するかが課題となります。日本の選択は、高成長の道を進んでいるアジア諸国にとっても、明日の選択への指針として大きな影響力を持ちます。そのため、アジアの活力をかりて日本が成長するという自己中心的姿勢でなく、日本が自分をアジアに開くことによって活力を獲得し、アジア諸国とともに今までの成長のあり方を見直す必要があります。こういう共生の時代に入っていることを認識する必要があります。

# 震災後1年を経て賃金・家計に目立った改善見えず

第23回「勤労者短観」調査結果の概要(2012年4月実施)

本稿は、2012年4月初旬に実施した第23回「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)」の結果概要を紹介したものです。本調査は、連合総研が毎年4月と10月に定期的に実施していますが、第23回調査では、毎回実施している仕事と暮らしに関する意識変化をとらえるための定点観測調査に加えて、「家計についての認識」「高齢期の就労に関する意識」「社会保障に関する意識」「東日本大震災後の勤労者の行動と職場の変化」「勤労者の階層意識」といったテーマで調査しています。なお、2011年4月の第21回調査より従来の郵送モニター調査からWEBモニター調査に切り替えており、今回は3回目のWEBモニター調査になります。本報告では紙幅の関係から結果の概要の一部のみの紹介となっていますので、詳しくは連合総研ホームページまたは、報告書をご覧ください。

## 調査実施要項

### 1. 調査対象:

株式会社インテージのインターネットアンケートモニター登録者のなかから、居住地域・性・年代・雇用形態で層化し無作為に抽出した、首都圏ならびに関西圏に居住する20代～50代の民間企業雇用者1874名(60～64歳126名は、参考扱いとして別集計)

### 2. 調査時期:

2012(平成24)年4月1日～6日

### 3. 調査方法:

インターネットによるWEB画面上での個別記入方式

### 4. 回答者の構成:

単位:%、( )内は回答者数

	合計	20代	30代	40代	50代
全体	100.0 (1874)	20.4 (450)	30.0 (562)	23.9 (448)	22.1 (441)
男性	100.0 (1071)	22.2 (238)	31.8 (341)	23.9 (256)	22.0 (236)
女性	100.0 (803)	26.4 (212)	27.5 (221)	23.9 (192)	22.2 (178)

### 5. 調査項目:

- 景気・仕事・生活についての認識 [定点観測調査]
  - ・景気、物価、労働時間、賃金、失業、仕事、生活等に関する状況認識について
- 家計についての認識
  - ・家計の収支、貯蓄・借入れ、消費、支出の切り詰め状況について
- 高齢期の就労に関する意識
  - ・高齢期の就労の必要性、就業可能性、高齢者雇用と若年者雇用の関係について
- 社会保障に関する意識
  - ・各制度の加入状況、制度の信頼感、「給付と負担」の関係、パート労働者への社会保険の適用拡大、消費税引き上げとの関係について
- 東日本大震災後の勤労者の行動と職場の変化
  - ・東日本大震災や原発事故が家計行動や職場に与えた影響について
- 勤労者の階層意識
  - ・収入格差に関する認識、階層帰属意識について

## 調査結果のポイント

## 社会保障制度への信頼感はずすく、高齢期の就労が必要だと感じる割合が高い

### 1. 勤労者の生活と仕事に関する意識

◆1年前と比べた景気認識や勤め先の経営状況認識は改善しているものの、依然として<悪化>との見方は多い。また、失業不安は依然として強く、賃金にも回復の兆しはみられない。

### 2. 最近の家計の経済状況

◆家計消費には改善の兆しがみられるが、3割の世帯が赤字、8割が切り詰め行動を行うなど厳しい状況。

### 3. 高齢期の就労に対する意識

◆高齢期の就労の必要性を自ら感じている割合は8割強、そして、50

代の約半数が65歳以降まで今の勤め先で働き続けられると思っている。一方、若年層では、高齢期の就労の必要性については認識しているものの、自らの高齢期における雇用に対しては厳しい見通しをもっている。

### 4. 社会保障に関する意識

◆社会保障制度に対する「信頼感」は総じてあまり高くない。

◆パート労働者への社会保険適用拡大については5割以上が賛成している。

◆社会保障制度の各制度(年金制度、医療制度)に信頼感のある人、

また現内閣を支持する人ほど消費税率引き上げに対する賛成が多い。

### 5. 大震災に対する行動

◆現在も家庭の節電に取り組んでいるとの回答が半数を超えているなど、東日本大震災の影響による家計や職場の行動変化は続いている。

### 6. 収入格差に関する意識と階層帰属意識

◆日本の社会を5段階の階層にわけた場合の帰属意識をみると、「中の下」が約4割、「中の中」が約3割、「中の上」が約1割。また、「中の下」と「下」を合わせると過半数を占める。

## 調査結果の概要 (一部抜粋)

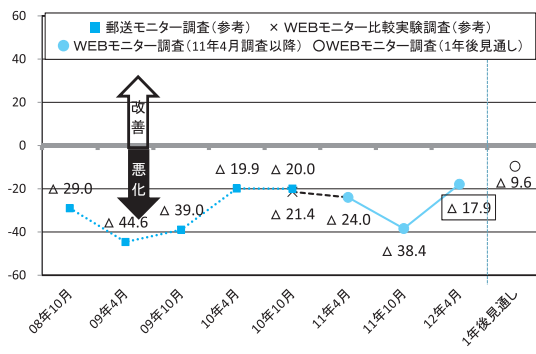
### I 景気、勤め先の経営状況に関する認識

#### ◆勤め先と仕事に関する意識

経営状況については、1年前と比べて悪化との見方が弱まり、見直しにも改善の兆し。(QR4、QR5)

・1年前と比べた勤め先の経営状況認識 D.I. はマイナス 17.9 と、依然マイナスながらも、前回調査と比べて 20.5 ポイント改善し、経営状況悪化の見方が弱まっている。1年後の経営状況見直し D.I. はマイナス 9.6 となっており、改善への兆しがみられる。

図表 1 1年前と比べた勤め先の経営状況と1年後の経営状況見直し (D.I.)

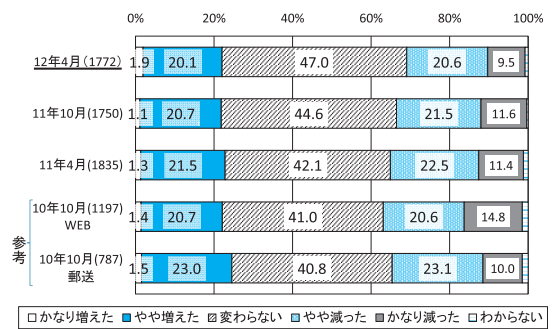


- (注1) 1年前と比べた勤め先の経営状況D.I.=|「かなり良くなった」×1+「やや良くなった」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなった」×(-0.5)+「かなり悪くなった」×(-1)|÷回答数(「1年前は現在とは別の勤め先で働いていた(11年4月調査以降)」、「1年前は働いていなかった(11年4月調査以降)」、「わからない」、「無回答(10年10月調査まで)」、「不明(11年4月調査以降)」を除く)×100
- (注2) 1年後の勤め先の経営状況予測D.I.=|「かなり良くなる」×1+「やや良くなる」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなる」×(-0.5)+「かなり悪くなる」×(-1)|÷回答数(「わからない」、「無回答(10年10月調査まで)」、「不明(11年4月調査以降)」を除く)×100

1年前より賃金が増えたとする割合は2割強。賃金が回復したとはいえない。(QR9)

・1年前と比べた賃金収入の増減については、<増えた>とする人の割合(22.0%)が、<減った>とする人の割合(30.1%)を下回っている。前回調査(2011年10月)から、回答傾向に大きな変化はなく、賃金が回復したとはいえない。

図表 2 1年前と比べた賃金収入の増減



- (注1) ( )内は、回答者数(N)。  
 (注2) 賃金収入が<減った>=「やや減った」+「かなり減った」、賃金収入が<増えた>=「かなり増えた」+「やや増えた」。  
 (注3) 11年4月調査は「1年前は賃金収入がなかった」を除いて集計。11年10月調査はQRIで1年前は「働いていなかった」、1年前の就業状態は「わからない」を除いて集計。  
 (注4) 10年4月調査は郵送、WEBともに「無回答」を除いて集計した。なお、11年4月調査以降は「無回答」はない。

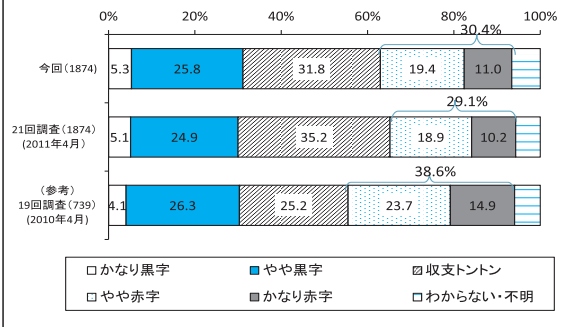
### II 最近の家計の経済状況

#### ◆家計の収支・貯蓄動向

過去1年間の世帯収支について、依然、3割の世帯が<赤字>としている。(QT1)

・世帯収支が<赤字>とする割合は依然として高く、3割を超えている。1年前(第21回調査)と比較すると、かなり黒字、やや黒字と答えた家計、かなり赤字、やや赤字と答えた家計がいずれも微増しており、家計収支の二極化が進む傾向が懸念される。

図表 3 過去1年間の世帯収支の状況



- (注1) 第19回調査(2010年4月実施)は郵送調査であったが、21回以降はWEB調査であり、調査対象の傾向が変わっている可能性があることに注意。  
 (注2) ( )内は回答者数(N)。

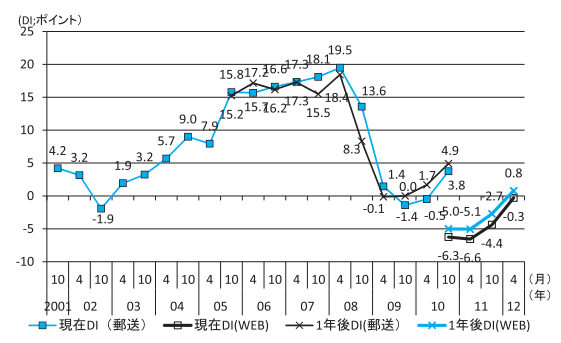


## ◆家計消費と切り詰め行動

家計消費増減D.I.は現状、見通しともに改善傾向が明確に。(QR13、QR14)

・1年前と比較した家計消費増減D.I.は、マイナス0.3ポイントとなり改善傾向が明確になっている。今後1年間の世帯消費増減見通しD.I.はプラス0.8ポイントとなり、久々のプラスとなった。

図表4 過去1年間、今後1年間の世帯消費増減D.I.



(注1) D.I. = 「かなり増えた」×1 + 「やや増えた」×0.5 + 「変わらない」×0 + 「やや減った」×(-0.5) + 「かなり減った」×(-1) ÷ 回答数(「わからない」「無回答(10年10月調査)」「不明(11年4月調査)」除く) × 100

(注2) 第19回調査(2010年4月実施)までは郵送調査であったが、21回以降はWEB調査に変わっており、調査対象の傾向が変わっている可能性があることに注意。

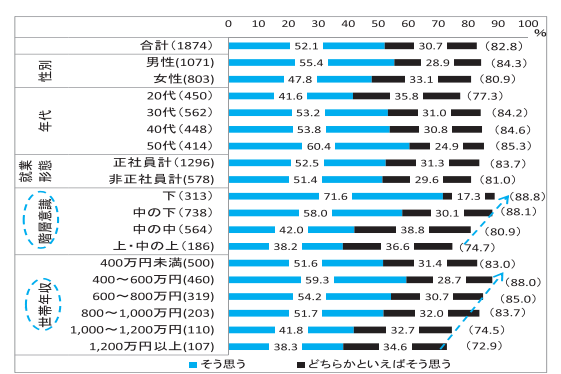
## Ⅲ 高齢期の就労に対する意識

### ◆高齢期の就労の必要性について

全体的に経済的な理由による高齢期の就労の必要性を感じている者が多い。(QT10)

・「経済的な理由によって60歳以降65歳までの間に働かなければならない」と思っている者の割合は82.8%(<そう思う> + <どちらかといえばそう思う>)と非常に高い。属性別に見ると、所属する階層が低いと思っている者や、概ね、「世帯年収」が低い者にその割合が多いという結果となった。

図表5 経済的理由による高齢期就労の必要性を感じる人の割合(属性別)



(注) 凡例の( )内は回答者の数(N)。

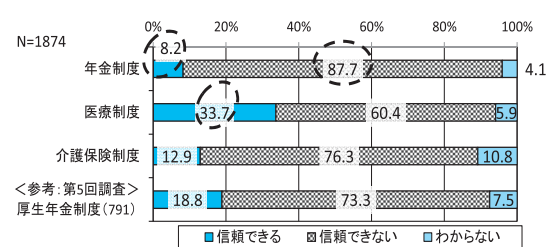
## Ⅳ 社会保障に関する意識

### ◆社会保障に対する信頼感

年金制度への不信感は高まっている。(QT16)

・社会保障の各制度について、「信頼できる」とする人は、年金制度で8.2%、医療制度33.7%、介護保険制度12.9%。「信頼できない」は、年金制度が87.7%、医療制度60.4%、介護保険制度76.3%となっており、年金制度への不信感を持つ人は約9割にのぼっている。この3制度の中では、医療制度への信頼感が比較的高い。

図表6 社会保障3制度への信頼感



(注1) 各制度に対して<信頼できる> (「信頼できる」+「ある程度信頼できる」)、<信頼できない> (「あまり信頼できない」+「信頼できない」と回答した人に対する比率(%))。

(注2) 第5回調査では、厚生年金制度に対して、<信頼できる> (「信頼できる」+「ある程度信頼できる」)、<信頼できない> (「あまり信頼できない」+「信頼できない」)の比率で表示。

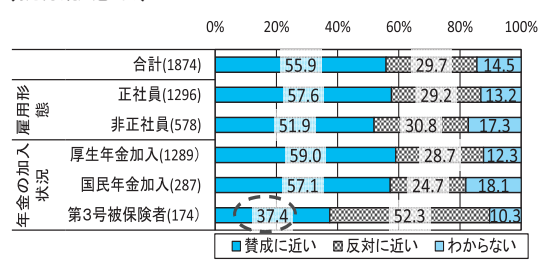
(注3) ( )内は回答者の数(N)。

### ◆パート労働者への社会保険の適用拡大についての意識

パート労働者への社会保険適用拡大について賛成意見が5割以上。(QT21)

・パート労働者等への社会保険の適用拡大については、全体で「賛成に近い」が55.9%、「反対に近い」が29.7%となっている。正社員か非正社員かという就業形態の違いによる大きな差は見られない。年金制度への加入別では、就労している第3号被保険者でも、4割近くの人(37.4%)が「賛成に近い」としている。

図表7 パート労働者の社会保険適用拡大の賛否(就業形態別)



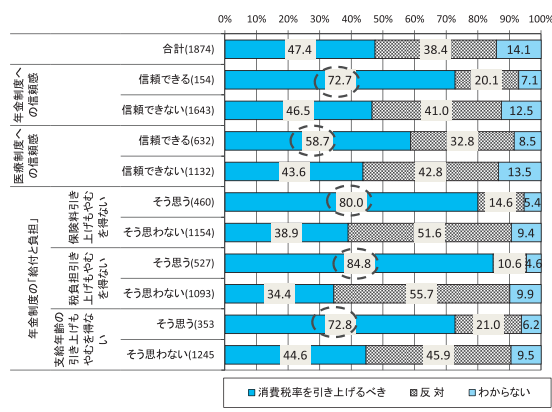
(注) ( )内は回答者の数(N)。

◆社会保障改革と消費税引き上げとの関係についての意識

年金制度や医療制度への「信頼感」がある人ほど「消費税率を引き上げるべき」とする割合が高い。(QT22)

・<消費税率を引き上げるべき>は、全体で47.4%だが、年金制度が「信頼できる」と回答した人についてみると、「消費税率を引き上げるべき」と答えた人が72.7%と高い割合となっている。年金制度が「信頼できない」と答えた人でも、<消費税率を引き上げるべき>とする割合は、46.5%になっている。医療制度を「信頼できる」人についてみると、<消費税率を引き上げるべき>が58.7%であり、各制度に信頼感を持っている人ほど、<消費税率を引き上げるべき>(賛成)が多くなる傾向にあるといえる。また、「年金制度の給付水準を維持するためには、保険料引き上げもやむを得ない」との考え方について、「そう思う」人のうち8割が<消費税率を引き上げるべき>と答えている。

図表8 年金・医療制度への信頼感、年金制度の「給付と負担」と消費税率引き上げの賛否との関係



(注1) <消費税率を引き上げるべき>は、「社会保障が現状よりも充実できる程度に消費税率を引き上げるべきである」、および「現状の社会保障が維持できる程度に消費税率を引き上げるべきである」という回答の合計。

(注2) ( ) 内は回答者の数 (N)。

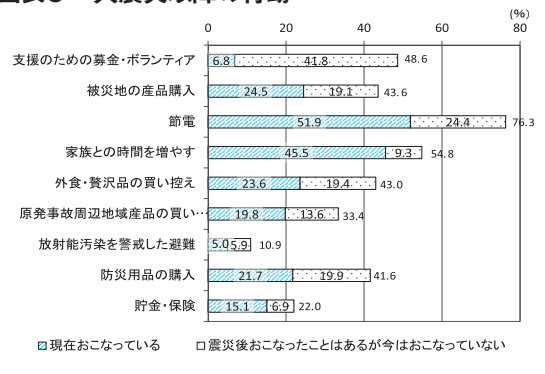
V 大震災に対する行動

◆東日本大震災や原発事故が家計行動に与えた影響

一層の節電や家族との時間を増やすとした人は依然多い。(QT23)

・現在でも5割を超える人が「節電を行っている」と答えており、現在も続く夏季の電力不足懸念なども影響していると見られる。現在でも、家族との時間を増やすとしたのは4割以上、自粛による買い控え、防災用品の買い増しなども依然2割以上の家計で対応を行っている。

図表9 大震災以降の行動



(注) 数字は全回答者に占める割合 (%)。

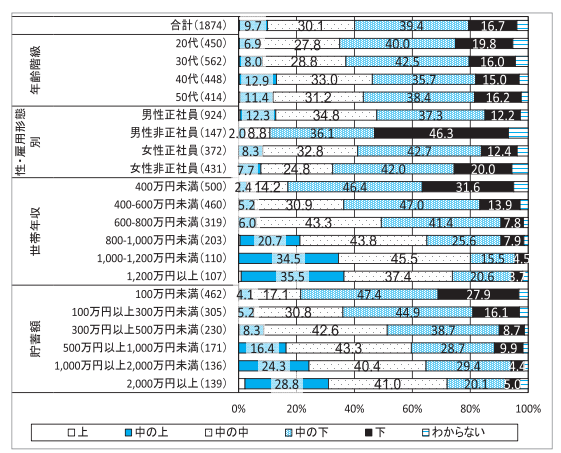
VI 収入格差に関する意識と階層帰属意識

◆階層帰属意識

「中の下」が39.4%、「中の中」が30.1%。「中の上」は9.7%で、「中の下」を大きく下回っている。世帯年収や貯蓄額が多いほど、階層意識は高い。(QT13)

・日本の社会を5段階の階層にわけた場合に自身が入る階層をたずねたところ、「中の下」が39.4%、「中の中」が30.1%、「中の上」が9.7%。「中の下」が「中の上」を大きく上回っている。また、「中の下」と「下」(16.7%)を合わせると過半を占めている(56.7%)。属性別には、概ね世帯年収や貯蓄額が多いほど、階層意識が高い傾向にある。男性非正社員では階層意識を「下」とする人の割合は約半数(46.3%)。世帯年収別には年収400万円未満で約3分の1(31.6%)に達している。

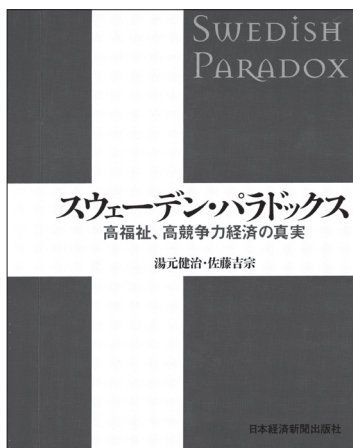
図表10 階層意識(属性別)



(注) ( ) 内は回答者の数 (N)。

# 書評

## スウェーデン・パラドックスー高福祉、高競争力経済の真実 国家と国民の強固な信頼関係が 支える高福祉社会



湯元健治・佐藤吉宗 著  
日本経済新聞社  
定価2400円(税別)

スウェーデンと聞けば一般的に高福祉・高負担の国であるとのイメージが強い。本書によればスウェーデンの高福祉の背景にはもちろん高負担があるが、それ以上に、常に経済成長を続け、高い競争力を誇っていることがあげられている。

スウェーデンの経済の特徴は大きく二つあり、(1)高競争力を促進する仕組みと、(2)その高競争力を維持するための社会保障制度である。まず、(1)として産業構造の転換を円滑に推進することが重視されている。70年代の苦い失敗の経験から、衰退産業を国庫で救済するのではなく、余剰労働力を円滑に他の産業に移動させる労働市場・賃金体系が整備されている。また、教育投資における国の存在が大きく、産官学の連携による研究開発が盛んである。法人税はヨーロッパの平均より

も低い水準に抑えられているので、企業の海外移転が抑制され、むしろ最先端企業の誘致に成功している。

そして(2)社会保障施策は高競争力の維持のためにも機能している。失業しても安心して再教育を受けて労働市場に戻れる積極的労働市場政策、福祉依存を抑えて自立へ向けた就労を促すインセンティブ、女性の就労を保障する各種施策など、公平な競争を維持するための政策が充実している。競争を補完するために社会保障があるだけではなく、社会保障を実現するために競争の促進が図られており、競争と社会保障が相互に補完し、相乗効果を発揮している。

一方、スウェーデンでは働かない者に対しては最低限の保障しか行われず、「働かざるもの豊かになるべからず」という理念が徹底されている。失業手当などは、就職活動や職業訓練の受講を行わなければ減額あるいは打ち切りの可能性もあるというように、競争力を保つような社会の仕組みが構築されている。決して「手厚い社会保障」=「弱者の保護」ということではない。高負担にもかかわらずスウェーデンの国際競争力が高い理由はここにあるといえる。

それでは、なぜ、国民は高い負担を受け入れるのか？スウェーデンの国民負担率は64.8%にもものぼるが、受益と負担の関係が明確であるため重税感を持つ人は少ない。日本では社会保障の受益者は「すべての市民」ではなく、「弱者(困窮者)」と認識されているが、スウェーデンではすべての国民を対象として給付を行い、負担を求めると

ちである。機会の平等が誰にでも保障されており、社会保障は所得階層間の再分配のためだけでなく、一人の人間のなかでの所得再分配のためにも機能しているという認識が国民に浸透していることが理由としてあげられる。

欧州不安の煽りで現在は、スウェーデンも経済不安に悩み、所得格差の拡大や若年層の高失業率などの問題、積極的労働市場の綻びも見え始めている。日本がスウェーデンを模倣すればすべてうまくいくとは思えない。しかし、少子高齢化の進展で一人当たりの国民負担の大幅な増加が不可避となり、人口減少による国内市場の縮小が現実視される日本が、いかに衰退の道 avoider かという大きな課題に取り組むためにも本書は意義深い内容である。

最後に本書が、わが国の社会改革に向けて興味深い示唆をしている記述について、以下に抜粋して紹介する。

—以下、抜粋—

国家は国民にとって「家」そのものであり、大きな拠り所である。

国家を運営する政治や政府とスウェーデン国民との間には、絶大な信頼関係がある。

こうした信頼関係の構築こそが今の日本においては、何よりも求められるのだ。(中略)今、日本の政治に必要なことは、真摯に国民と向き合い、国民にとってたとえ痛みを伴うような改革であっても、その必要性を熱意を持って語り、断固たる決意を持って実行する強固な意志である。



# 非正規の雇用者の割合は35.1%

## －若年男性、中高年層で上昇－

総務省は、昨年3月に発生した東日本大震災の影響によって、「労働力調査」の実施が一時的に困難となった岩手、宮城、福島県の昨年3月～8月についてデータの補完推計を行い、それをもとに参考値として全国結果を算出して今年4月に公表した。続いて5月30日には平成23年年報を公表し、これにより、若干の留意が必要であるが昨年分までの「労働力調査」結果の時系列比較が可能となった。

リーマン・ショックが発生した前年の2007年以降の非正規雇用者の割合をみると、全体では5年間で1.6%ポイント上昇し、2011年には35.1%（岩手、宮城、福島を除くと35.2%）となり、過去最高を更新した。性別・年齢階級別には、男性15歳～24歳では45.0%と前年より1.9%ポイントの上昇、男性24歳～34歳では15.3%と同じく1.3%ポイントの上昇となっており、若年男性での上昇傾向が顕著にみられる。また、男女ともに55歳～64歳の層で非正規割合の上昇が目立っており、法令で定められた高齢者の就業機会の確保につい

て、多くの企業では非正規雇用という形で対応していることが推察される（図表1）。

他方で、主な産業ごとに非正規雇用者の割合の推移をみると、割合の水準そのものにはばらつきがあるものの、リーマン・ショックがあった2008年以降、医療・福祉を除く多くの産業で、非正規雇用者の雇止めなどによる雇用調整の実施により一時的に低下傾向にあった非正規割合が、いずれもこの1～2年の間に高まっている様子がみとれる（図表2）。

景気変動などの要因により雇用が不安定になりやすい若年の非正規雇用者の割合が、今後さらに高まることは、将来的な税収の減少や、社会保険料負担者の減少、公的職業訓練費用の増大など社会保障分野においても大きな影響を与える。税と社会保障の一体改革と併せて、こうした社会的リスクの増大を回避するための労働政策の検討も急がれているといえよう。

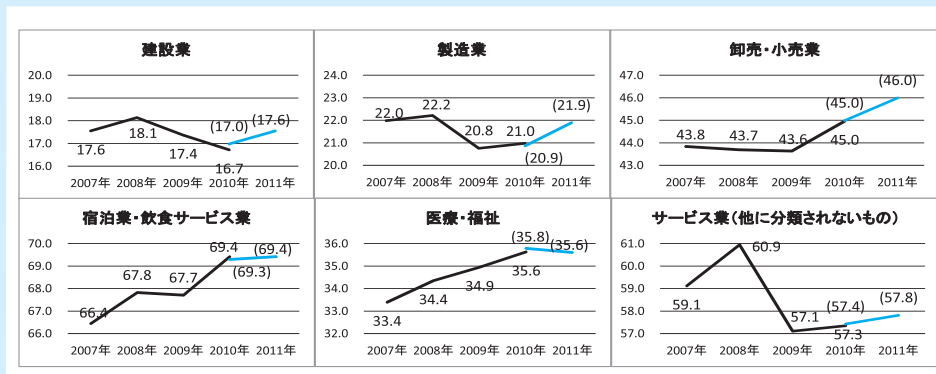
図表1 非正規の職員・従業員の割合（性別、年齢階級別：単位%）

		2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	前年増減
男女計		33.5	34.1	33.7	34.4	35.1	0.7
男性	男性計	18.3	19.2	18.4	18.9	19.8	0.9
	15～24歳	43.3	44.4	41.1	43.1	45.0	1.9
	25～34歳	13.8	14.2	13.9	14.0	15.3	1.3
	35～44歳	7.6	8.2	7.5	8.1	8.4	0.3
	45～54歳	8.0	8.0	8.0	8.1	8.3	0.2
	55～64歳	26.0	27.6	28.0	28.9	31.3	2.4
	65歳以上	67.7	67.9	65.7	68.6	68.7	0.1
女性	女性計	53.5	53.6	53.3	53.8	54.4	0.6
	15～24歳	49.6	48.3	48.8	49.6	49.7	0.1
	25～34歳	42.4	41.2	41.4	41.4	41.0	△ 0.4
	35～44歳	54.6	55.0	53.9	53.7	54.5	0.8
	45～54歳	58.2	57.5	57.6	57.7	57.8	0.1
	55～64歳	61.8	64.0	62.7	64.0	65.8	1.8
	65歳以上	66.7	70.1	69.1	69.7	70.8	1.1

出所：総務省「労働力調査詳細集計」

(注) 2011年の値は、総務省が行った補完推計をもとに筆者が算出した。補完推計の方法の詳細は以下のURLを参照のこと。[http://www.stat.go.jp/data/roudou/120424/pdf/hokan\\_d.pdf](http://www.stat.go.jp/data/roudou/120424/pdf/hokan_d.pdf)

図表2 非正規の職員・従業員の割合（主な産業別：単位%）



出所：図表1に同じ

(注1) 2010年、2011年の( )は、岩手県、宮城県、福島県を除いた値。

(注2) 労働者派遣事業所の派遣社員は「サービス業(他に分類されないもの)」に算入(派遣先企業の産業は不詳)。

## INFORMATION

### 【6月の主な行事】

- 6月4日 経済社会研究委員会 (主査：小峰 隆夫 法政大学教授)  
6日 所内・研究部門会議  
7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)  
8日 地域再生に挑戦する労働組合に関する調査研究プロジェクト  
9日 有期・短時間雇用のワークルールに関する研究委員会 (主査：緒方 桂子 広島大学教授)  
11日 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)  
13日 臨時所内・研究部門会議  
企画会議  
14日 「ソーシャル・アジア・フォーラム」を支援する会 第2回運営委員会 【連合会館403会議室】  
15日 日本の賃金の歴史と展望に関する研究委員会  
19日 「ポスト3.11」の経済・社会・労働に関する研究プロジェクト 第4回ワークショップ 【連合8階三役会議室】  
20日 所内・研究部門会議  
22日 連合事務局との意見交換会 【連合B会議室】  
25日 臨時企画会議  
27日 21世紀の日本の労働組合活動に関する調査研究委員会(Ⅲ) (主査：中村 圭介 東京大学教授)  
29日 政策懇談会 【連合8階三役会議室】

発行人／薦田 隆成  
発行日／2012年7月1日  
発行／公益財団法人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3階  
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

### editor

非正規雇用に関する問題については、これまでわが国でも多くの議論や研究がなされてきました。しかし、いまだにその本質的な解決の糸口を見出すにはいたっていないといえます。市場絶対主義が台頭したときのよう、目先の問題に囚われすぎるあまり、将来発生しうる社会・経済への悪影響に対して、それが顕在化するまで“見えないふり”をすることを繰り返してはなりません。

現在、多くの労働組合では、非正規雇用の処遇の改善と雇用の安定にむけた取り組みを積極的に進めています。しかし同時に、いまの非正規雇用の10年先、20年先にきちんと職業能力が蓄積されて、それに見合った仕事と処遇が得られるよう、いまやらなければならないこともたくさんあるのではないかと思います。

(ふう太)