

日本の雇用体制の変化と表面化する雇用問題

池浦 慶郎

はじめに

日本の雇用体制は、終身雇用、年功賃金、企業別労働組合といった3つの柱が中心となり、確立していた。しかしその体制も不況の到来とともに変化があり、成果主義の導入や非正規労働者を多く雇用する就業形態がみられた。就業者数や完全失業率などの推移はその変化を鮮明に表すと同時に多くの生活困窮者が発生していることを意味する。そこからパラサイトシングルや若年者の早期離職問題、雇用のミスマッチ、労働時間問題といった雇用に関する問題が新たに出てくるようになった。本論文では日本の雇用体制の変化や雇用に対する様々な指標に触れていくとともに、そこから新たに生み出される非正規労働者の実態とそこを取り巻く労働問題について触れていく。

そして企業が行うワークシェアリングや、政府の取り組みである企業を支援するための2つの助成金及び生活困窮者の最後のセーフティーネットである生活保護制度について検討していく。このような現状に直面している日本がどのように問題を対処していくべきかを考察する。

第一節 日本の雇用システムの変化と雇用の現状

日本的雇用システムがどのように変化していき、どのような問題が出てきたか論ずる。そして就業者数、失業率などの変化を確認する。

1.1 日本の雇用システムの転換

(1) かつての日本的雇用システム

日本の雇用はかつて定年まで雇ってくれる終身雇用、年齢や勤続年数を重ねることで賃金が上がっていく年功賃金、企業別組合の特徴があった。これらの慣行は大企業では戦前期から存在していたといわれており、一般に定着していったのは第二次世界大戦後の復興期からである。そして多くの人がこのシステムにより安定した生活を手にしていた。しかし、この慣行の外に置かれる労働者も少なからずおり、不安定な生活をしている人もいる。そのためこのシステムからの脱落してしまうのをおそれ「長時間労働」、「サービス残業」をするようになり、さらには「過労死」といった問題を内包していくようになった¹。

¹ 吉川 (2010) ,p.199.

(2) 変化する雇用システム

1990年代から徐々にこのシステムは変化していくようになる。能力のない人が脱落し、結果を出す人だけが出世していく成果主義を導入していく企業が増え始め、2000年代中ごろには一般的に浸透していくようになった。さらに脱落した人を非正規労働者やパートタイム労働者で多く雇うようになり、雇用形態の多様化がみられた。それによって労働組合の組織率は低下を続けていくようになっていく。戦後復興期から日本を支えていた雇用システムは崩壊したといっても過言ではない。その結果、不況と重なって能力のない人はどこにも就職できず、たとえ就職できたとしても非正規労働者であり、不安定な生活を余儀なくされている。さらに正規労働者にとっても、成果を求めてくる企業に対し、さらなる残業をせざるを得ない状況になっていき、「サービス残業」や「過労死」といった問題は深刻化しているといえる。

そして世界で起きている様々な経済問題は日本の雇用システムの変化を助長していたと思われる。例えば2000年代後半に発生したサブプライムローン問題²やリーマンショック³などで世界の金融市場は大きく揺れ動き、世界経済は大きく混乱した。それは日本でも影響があり、消費・需要を減退させることにつながった。そのため企業はモノが売れるように物価を下落させる。そうするとモノは売れるが収益は減少する。企業は雇用に着手して、賃金を下げたり、解雇したりする。労働者は解雇された時のために消費を抑え、貯蓄を増やすようになる。このように日本はこの悪循環を繰り返す状態になっていて、日本経済はどんどん縮小してしまっている。その結果、日本の景気は後退し、その影響もあり、企業は必要最低限の正規労働者を残し、残りをいつでも解雇できる非正規労働者を使って会社を運営し、景気の変動に合わせて非正規労働者を増減させるようになってしまった。

1.2 就業者数の変化と現状

日本の雇用のシステムが変わり、非正規労働者が多く必要とされる雇用形態に変化していることを記述してきた。次に確認をしてもらいたいのが2010年までの就業者数である。就業者数では、1990年には正規労働者が3488万人で非正規労働者が881万人なのに対し、2010年には正規労働者が3355万人で非正規労働者が1755万人となっており、正規労働者が少し減少して、非正規労働者が倍近くまで増加していることがわかる⁴。図1の正規労働者と非正規労働者の就業者数の変化を見ても分かるように、非正規労働者が徐々に増えてきている。これは企業が経済の長期低迷と将来の不確実性の高まりなどから、新卒採用の正規労働者を厳しく抑制し、非正規労働者で対応しようとしたことや、専門的、技術的な仕事についても即戦力の人材を中途採用や派遣社員、契約社員で登用し始めたことで正規労働者の採用が減少されたことが原因と考えられる。

² サブプライムローンとは、信用力の低い人向けのローンである。これにより高い信用履歴がなくても資金を調達し、家を購入することができるようになる。ローンの返済は購入した家を担保にして新たに資金を借り入れて、返済するようにしていた。2007年以前は住宅価値の上昇が著しく、借り入れた資金で返済が可能と思われたが、住宅価値の高騰が止まってしまう、ローン等の返済ができなくなった。

³ 米国の投資銀行リーマンブラザーズの破綻のことであり、金融危機の引き金となった。

⁴ 総務省統計局(2010)「雇用形態別雇用者数」。

非正規労働者の年収は正規労働者の年収の半分にも満たない現状であり、正規労働者と違っていきなり仕事がなくなってしまう可能性もある。非正規労働者が全体の3分の1いるのは、生活していくうえで不安が残る人達が多く存在しているということになってしまう。

図1：正規労働者と非正規労働者の就業者数



(出所) 総務省統計局「雇用形態別雇用者数」

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>

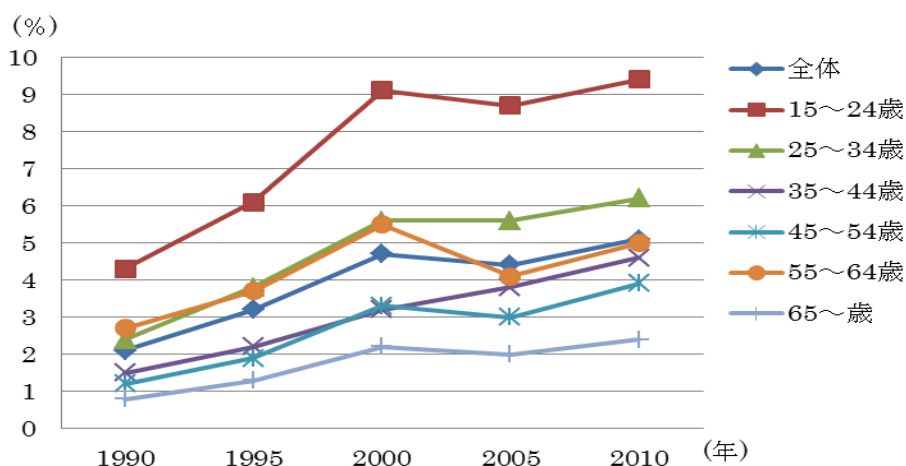
1.3 失業率の変化

最後に失業率であるが日本の失業率は全体としては徐々に増加傾向にある。高度成長期には1%台の低失業率であり、1970年代後半から上昇し2%程度となったが、1990年代前半までは不況期でも2%台後半を維持していた。しかしそれ以降は、1998年以降2003年までの急激な上昇で2002年には5.4%、2003年には5.3%と高い失業率を記録した。その後、4%前後に落ち着いたが2008年以降には再び急激な上昇がみられるようになり、2010年には5%台に悪化している⁵。これは冒頭に述べた不況が主な原因であり、仕事に就くのが難しい状況になっているのが分かる。図2の全体及び年齢別失業率より年齢階層別に失業率を見てみると、どの年代も1990年に比べて徐々に増加してきている。その中でも24歳以下の完全失業率は2010年には9%を超える数値であり、全体に比べて非常に高い⁶。これは若年層に関しては、景気が後退しているために新卒採用人数が減少したことが主な原因と思われる。そして若年層以外でも、仕事をする意欲はあったとしても解雇などで仕事を辞めなくてはならない人が増加してきている。将来に不安がある人のためにも再就職を政府が支援し、企業が採用人数の増加、定年の年齢を延ばすことが求められている。

⁵ 吉川 (2010) ,p.183.及び総務省統計局 (2010)「完全失業率【年齢階級別】」。

⁶ 総務省統計局 (2010)「完全失業率【年齢階級別】」。

図2：全体および年齢別失業率



(出所) 総務省統計局「完全失業率【年齢階級別】」

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>

第二節 非正規労働者の実態

正規労働者以外である非正規労働者のどんな働き方があるか論じていき、メリットとデメリットを把握したうえで主に非正規労働者のデメリットについてどのようなものがあるか論ずる。そして、年齢別、男女別に分類した正規労働者と非正規労働者の変化を確認し、どのような特徴があるか論ずる。

2.1 正規労働者と非正規労働者の違い

非正規労働者にはパートタイム労働者、アルバイト、契約社員、派遣社員などいくつかの種類がある。パートタイム労働者とアルバイトは実質同じような意味であり、それぞれが個別に定義されておらず、法律ではパートタイム労働者としてひとくくりにされている。パートタイム労働法には「1週間の所定労働時間が同じ事業所の通常の労働者（正社員）よりも短いもの」とされている⁷。ということは事業所の一般労働者と1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない者ではパートタイム労働者やアルバイトに分類される。しかしニュアンスの違いが出てきており、パートタイム労働者の特徴としては労働時間が正規労働者より短いということを除いては同じような仕事内容になる。イメージとしては主婦業に専念していた人が、余暇の時間を利用して仕事をするといったように感じられる。そして、アルバイトの特徴としては本業とするものが主としてありそれとは別に副業として仕事をするといったイメージである。大学生で例えるなら、大学生の本分は勉強に専念することで、生活費を稼ぐために勉強の合間を縫って仕事を

⁷ 厚生労働省（2011）「パートタイム労働法の概要」。

するといった感じである。契約社員は特定職種に従事し専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者とされており、特定職種としては科学研究者、機械・電気技術者、プログラマー、医師、薬剤師、デザイナーなどの専門的職種が当てはまる⁸。派遣社員は派遣元となる人材派遣会社と雇用関係を結び、派遣先とは使用関係になるだけで、派遣元と派遣先が労働者派遣契約を結ぶことになる。派遣業には、特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の二つがあり、前者は常用労働者のみを派遣し、後者は常用労働者以外を派遣するものである。一般労働者派遣事業では、常用労働者を派遣することも認められている。一般労働者派遣事業は派遣会社に自分のプロフィール等を登録しておく登録型の派遣が多くなっている。これは派遣労働者と仕事を求める人が派遣会社にやりたい仕事やどれくらいの期間働きたいかなどの要望をまとめておいて登録しておくことで、登録内容に合致する派遣先があったときに派遣会社と雇用契約を結び、派遣先で就業するといった仕組みである⁹。

働くということに関しては、正規労働者とあまり大きな差はなく、責任を持って仕事をする事ができる。しかし正規労働者と比べると、給与などといったさまざま面で待遇の差があることは事実であり、実際にそのような差が発生しているために格差の幅が広がるといったことが起こってしまう。

2.2 非正規労働者のメリットとデメリット

非正規労働者のメリットとしては自分のライフスタイルに合った時間で働くことができるという便利な面があるだけである。しかしデメリットは複数あり、いかに非正規労働者が不安定雇用であるかを示している。非正規労働者のデメリットとして第一に有期契約ということである。これは正規労働者の無期契約と違い、あらかじめ契約期間を定めて雇用することである。つまり契約されなくなると職を失ってしまう。第二に低賃金であるということである。賃金においては賃金構造基本統計調査¹⁰においてされた結果から時給計算で直すと正規労働者の男性では 2029 円、女性では 1337 円であった。それに比べて女性パートの賃金は 890 円であり、大きく差があることがわかる¹¹。さらに残業収入や賞与を加えればその差はさらに広がる。第三に能力開発に対する機会が十分でないことである。非正規労働者は企業が人件費の抑制、短期的な景気変動への対応といった面から活用されているため、教育、研修、訓練は必要最低限に抑えられている。働く側も給与が上昇することが少ないため、能力開発に対する意識も乏しくなっている。このことから、転職によって正規労働者への移行することも難しくなっている。最後にしっかりとした社会保障ができないということが非正規労働者の不安定さを助長している。正規労働者と違って、

⁸ 厚生労働省（2011）「用語の定義」。

⁹ 佐藤・小泉（2007）,p.124.

¹⁰ 日本全国を調査範囲として建設業、製造業、飲食業、サービス業など日本標準産業分類の 14 大産業を調査した。調査対象としては、5 人以上の常用労働者を雇用する民営事業所と 10 人以上の常用労働者を雇用する公営事業所からサンプルを抽出し、性別、年齢、勤続年数、所定内実労働、給与など賃金構造に関する質問をしたもの。

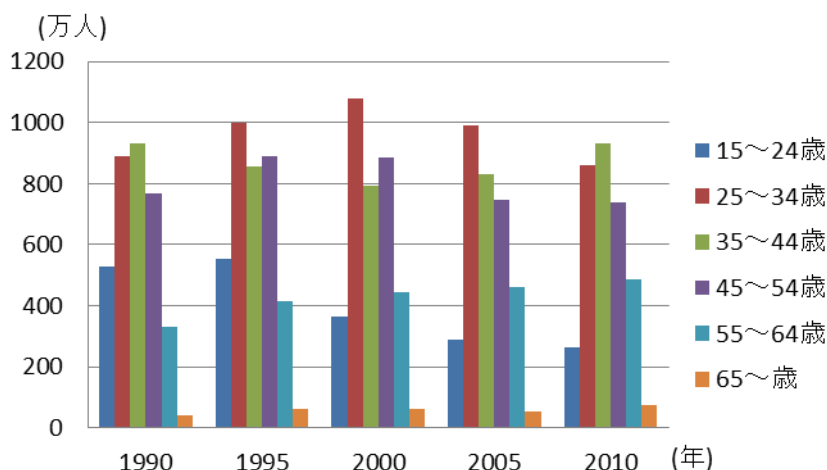
¹¹ 熊沢（2007）,p.183.

非正規労働者は社会保険の適応対象外の人が数多くいる。そのため非正規労働者として働き、いざ正規労働者を目指す時に社会保険などが適用されないため、失業手当などを利用して就職活動に踏み出せない人も出てくるのである。明日仕事なくなるかもしれない状況で、なおかつ低賃金であるために貯蓄も十分にすることができない。さらに仕事の能力を最低限身に付けているだけであり、正規労働者を目指そうにも、それに対する手当は見込めない。それ故に非正規労働者は不安定な生活をせざるを得ないということである。

2.3 年齢別で見た就業者数

次に正規労働者と非正規労働者の変化はどの年代で変化が大きいのか考えていきたい。年齢別の就業者を見てみると、正規労働者で変化が大きいのは15～24歳の層と25～34歳の層であって若い世代の雇用者の変化が大きくなっている。図3の年齢別正規労働者の変化では1990年の正規労働者が合わせて1420万人であり、2000年まではこの人数を保っている。しかし、2005年には1300万人ほどになり、2010年には1100万人まで減少してしまっている。図4の年齢別非正規労働者の変化を見てみると、どの年代も徐々に増加していることがわかる。そしてとりわけ変化の大きさがみられるのが若い世代の労働者である。15～34歳の非正規労働者は1990年には250万人ほどであり、正規労働者と比べると、大きく差があることがわかる。しかし、2010年に近づくとつれて非正規労働者の人数は増加し、2010年には非正規労働者が530万人ほどとなり、正規労働者との差を縮めている¹²。

図3：年齢別正規労働者の変化

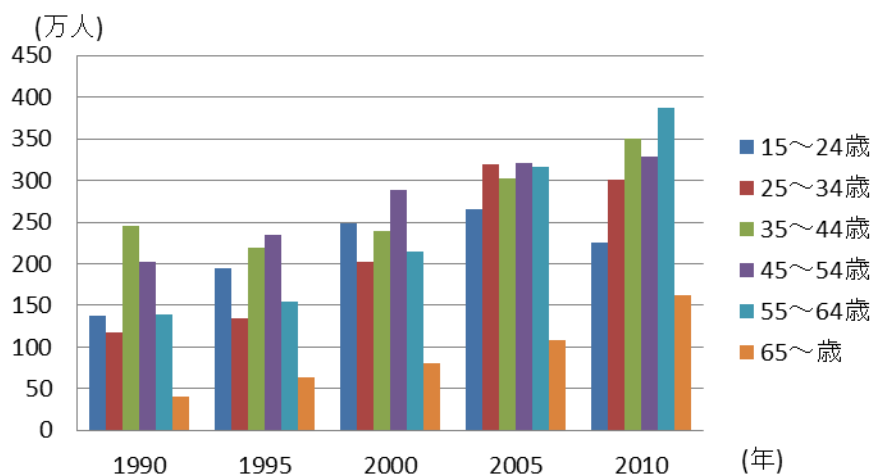


(出所) 総務省統計局「年齢階級、雇用形態別雇用者数」

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>

¹² 総務省統計局（2010）「年齢階級、雇用形態別雇用者数」。

図4：年齢別非正規労働者の変化



(出所) 総務省統計局「年齢階級、雇用形態別雇用者数」

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>

2.4 男女別でみる就業者数

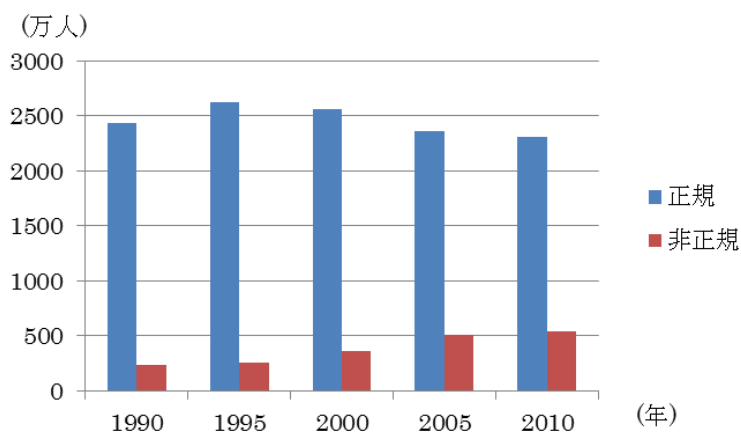
最後に男女別の正規労働者と非正規労働者の変化を見ていきたい。図5の男性の就業者の変化を見てみると、正規労働者は少し減少して、あまり大きな変化が見られない。しかし、非正規労働者は徐々に増加傾向になっている。そして図6の女性労働者の変化は、男性に比べより大きいことが読み取れる。1990年からの変化を見てみると、非正規労働者は著しく増加しており、2005年には正規労働者の就業者数よりも多くなっている。これは、結婚や出産により正社員を辞めた女性の中で、夫の稼ぎだけでは子供の教育費や生活費等を払っていくのは難しいのではないかと考える人が出てくる。そこから非正規労働者であれば主婦業の空いた時間に再び働くことができると考えている人が非正規労働者となっているからである。さらにそれだけではなく卒業してから正規労働者にならず非正規労働者として働く人も多くなっている。男女別でみてみると、どちらにも少なからず不況の影響や雇用体系の変化が大きく関係しており、特に女性の雇用形態の変化が激しいことが読み取れた。

2002年における女性の初職の世代の変化を見てみると、30~49歳の女性は初職の約80%が正規労働者であったが、25~29歳では正規労働者が約70%、21~24歳では約50%、20歳以下では約20%となっている¹³。これは1990年代以前の女性の正規労働者は80%いたが、平成不況の影響もあり、徐々に新卒者の正規雇用が減少してしまい、2000年前後では50%になったということであり、そのために29歳以下の女性ではパート・アルバイトが30~49歳に比べて、5~10%

¹³ 永瀬 (2008) ,p.57.

増加している¹⁴。将来のことをあまり考えていない若年層がフリーターとなり、非正規労働者となるといった見方もでき、女性の雇用を助ける取り組みをより推進していくべきである。

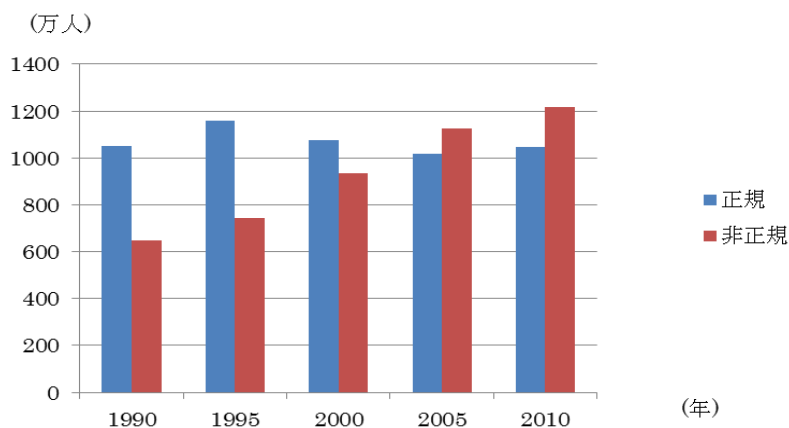
図5：男性就業者数の変化



(出所) 総務省統計局「雇用形態別雇用者数」

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>

図6：女性就業者数の変化



(出所) 総務省統計局「雇用形態別雇用者数」

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>

¹⁴ 永瀬 (2008) ,p.57.

第三節 労働者に迫る問題

労働者が直面している問題をいくつか提示し、どのような実態であるか説明することで、問題の深刻さを把握する。

3.1 親に依存して生きるパラサイトシングル

衣食住の大半の部分を親に依存している若者をパラサイトシングルと呼んでいる。これはフリーターに限らず、親と同居する独身の正規労働者が含まれるとされている。「非典型雇用労働調査¹⁵」によれば、実際に一人暮らしをしているフリーターは16.2%になっていて、80%を超える人が親に依存して生活している状態になってしまっている¹⁶。別の調査では、正規労働者で34歳以下の未婚の人は29.0%であるというデータが出ている¹⁷。つまり、フリーターでは15%程度の人達しか自立できていないのに対し、正規労働者では約70%の人達が結婚をして家庭を持ち、親から自立をして、さらには親の面倒を見ることができるといった人も出てきているという見方ができる。これを比較して、フリーターになっている人は親からの独立がほかの人に比べ遅れているというのが確認できる。この理由としては、やはり賃金の問題が大きく関わってくるだろう。34歳以下のフリーターにおける時給の平均額は1012円であり、先ほど述べた正規労働者の時給計算した賃金と比べてやはり安い¹⁸。また割合としては約5割の人が時給800～950円の人達で、約3割の人が時給1000円以上であるため時給平均額が1000円を超えているということとなっている¹⁹。つまり、約7割の人が時給1000円に満たない状態で非正規労働者として生活していることになる。時給がその程度であるため、月160時間働けたとしても、年収は約190万円ほどである。これでも年収としては低いが、実際に非正規労働者で月160時間働いている人などなかなかいないと思われる。低賃金の人ほどかなりの時間かつかなりの日数を働いて稼がなければ、生きていくのは難しいのである。フリーターの年収の平均は140.4万円程度であり、同年代における未婚正社員の年収は300万円を超えている²⁰。フリーターの年収は半分にも届いておらず、一人で生活していくのには難しい金額である。そのため親元を離れ独立して生活していくのには限界があることがうかがえる。

¹⁵ 首都圏50km以内に居住する非正規労働者に対して行われたもの。調査方法としては6000人に対し、アンケート形式で職歴、勤務時間、仕事内容といった仕事に関する質問がされた。

¹⁶ 佐藤・小泉(2007),p.57.

¹⁷ 佐藤・小泉(2007),p.57.

¹⁸ 佐藤・小泉(2007),p.81.

¹⁹ 佐藤・小泉(2007),p.81.

²⁰ 佐藤・小泉(2007),p.81.

3.2 若年労働者間で問題化される早期離職

若年層にみられる離職率の問題として「離職の七五三問題」という言葉が出てきている。これは就職してから三年以内に離職する新規学卒者の確率が、中卒では7割、高卒では5割、大卒では3割となっていることである。図7をから読み取れるように、それぞれの離職率が7割、5割、3割前後で変化している。この原因としては自分の目標としていた企業に就職したのはよかったものの、自分の思っていた仕事とは違うため、そのまま仕事を辞めてしまい、失業者や非正規労働者になってしまうことが考えられる。そのような人たちが増加してしまうことで、税金などは低下し、逆に生活保護費や失業手当などの社会保障給付は増加してしまう。そう考えると、雇用の問題の解決は日本の財政の立て直しを図る重要な要素を持っているといえる。そのためにも就職前の学生への支援としてインターンシップをより充実したものようにすることや仕事により関心を持たせるようなカリキュラムの作成、離職した人に対する再就職の就業支援を強化していくことが必要である。

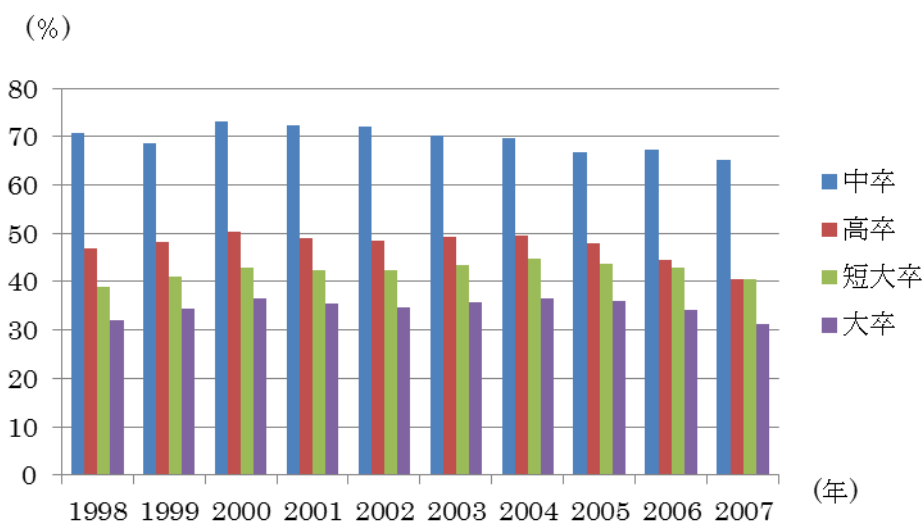
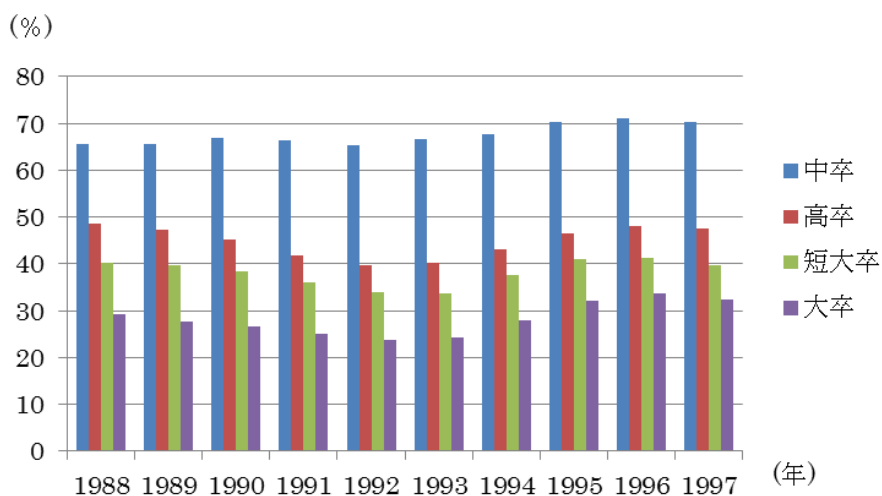
3.3 雇用のミスマッチの拡大

就職活動をしている側と人材を求めている側で雇用のミスマッチの問題がみられる。これは仕事を求める人が不況のため安定を求めて大企業に集中してしまい、新しい雇用が必要な中小企業にはあまり就職したい人が集まらなくなっていることである。やはり少しでも大きな会社に入り、安定した生活を送りたいという考えがあるのは仕方がないことである。中小企業の定義としては、表2に提示しているように業種ごとに分かれており、その中でも一番規模が大きいのが、製造業・その他の企業である。そしてこの時に従業員規模が資本金規模のどちらかを満たしていると、中小企業になる。

求人倍率は企業が求めている人数と就職活動者の採用を申し込んだ人数が一致すればちょうど1倍となり、その倍率が低ければ低いほどその企業の競争率が高いということになる。そしてどのような仕事で人気があり、その中でもどこの企業の人気があるかわかる指標である。全体の求人倍率は低下しているものの、中小企業だけの求人倍率ではそんなに低い数値ではないようになっている。表1の新規学卒者の求人倍率を見ても分かるように、従業員規模が1000~4999人未満が0.6~0.7倍程度で変化し、5000人以上の企業の求人倍率は0.4~0.5倍で変化しており、いかに競争率が高くなっているかわかる。それに比べて300~999未満の企業では2012年3月卒だけ求人倍率が1倍以下であるものの大企業に比べて、競争率が低いかわかる。まして300人未満の企業に至っては、2010年から順に8倍、4倍、3倍台の倍率となっていて、人材を求めていることが読み取れる。

経済産業省では雇用創出企業という取り組みを行っている。これは厳しい経済情勢の中でも積極的に採用を行おうとしている全国の中堅・中小企業を紹介しており、その情報を就職活動者に発信してその人のまだ知らない企業にめぐり合わせようとするものである。この取り組みを通じ

図7：新規学卒就職者の3年以内の離職率



(出所) 厚生労働省職業安定局「新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移」

http://www.meti.go.jp/committee/chuki/kigyouryoku/004_05_00.pdf

て少しでも雇用のミスマッチの解消を図ろうとしている。そのほかにも経済産業省では地域の魅力的な中小企業を紹介する地域魅力発見バスツアーやジョブカフェにおける合同就職説明会、企業との交流会を準備するなど仕事が見つかりやすい環境づくりに励んでいる。

やはり景気が不安定な中で少しでも大きな会社に入り、安定した生活を送りたいという考えがあるのは仕方がないことである。しかしそんな中でも大企業の下請けとして中小企業があることで経済が成り立っている面もある。そこで中小企業がなくなってしまうと、中小企業の労働者の仕事なくなるだけでなく、大企業まで影響することになってしまう。中小企業の大企業にはない魅力を伝えていき、求職者の興味を持ってもらうことが求められている。

表1：大学生・大学院生の従業員規模別の求人倍率

| 従業員規模\卒業年 | 2010年3月卒 | 2011年3月卒 | 2012年3月卒 |
|--------------|----------|----------|----------|
| 300人未満 | 8.43 | 4.41 | 3.35 |
| 300～999人未満 | 1.51 | 1.00 | 0.97 |
| 1000～4999人未満 | 0.66 | 0.63 | 0.74 |
| 5000人以上 | 0.38 | 0.47 | 0.49 |

(出所) 経済産業省「中小企業と大学新卒者との雇用のミスマッチ」

http://www.meti.go.jp/committee/chuki/kigyouryoku/004_05_00.pdf

表2：中小企業の定義

| 業種 | 従業員規模 | 資本金規模 |
|------------|--------|----------|
| 製造業・その他の業種 | 300人以下 | 3億円以下 |
| 卸売業 | 100人以下 | 1億円以下 |
| 小売業 | 50人以下 | 5000万円以下 |
| サービス業 | 100人以下 | 5000万円以下 |

(出所) 中小企業省「中小企業の定義」

<http://www.chusho.meti.go.jp/faq/faq01.html>

3.4 二極化する労働時間問題

(1) 日本における労働時間の実態

雇用システムの変化に伴って、働きすぎてしまう人と十分に働くことができない人が二極分化しながら共存する社会になっており、労働時間に関する問題が浮上してきている。日本の総労働時間の平均は全体で199.8時間であり、男性の平均は206.3時間、女性は184.4時間という結果であった²¹。一か月の労働時間の目安として一日を8時間労働とし、週5日という計算で月160時間といった労働時間を元に考えてみると、どちらも元となっている労働時間を容易に超え、男性に至っては40時間以上の超過労働時間という見方ができる。これは8時間労働のほかに毎日2時間の残業をしていることになる。実際の超過労働時間の一か月平均は全体で34.6時間であり、男性は39.1時間、女性は22.3時間である²²。超過労働時間とは総労働時間から就業規則等で定められた所定労働時間を超えて働いた労働時間となっている。総労働時間から目安となっている160時間を差し引いた時間が超過労働時間になるわけではない。就業規則等で定められている総

²¹ 小倉 (2007) ,p.29.

²² 小倉 (2007) ,p.35.

労働時間が 160 時間ではない企業があるためデータとなっている超過労働時間にずれがあると考えてもらいたい。

残業をしても残業代が出ないサービス残業という言葉を目にする事が多くなっている。これは仕事終わりの残業で手当が支払われなかった部分だけでなく、始業前の早出や昼休みを使って仕事をする事、さらには休日出勤や自宅へ仕事を持ち帰っていることもサービス残業といえるのである。このような残業の実態は全体では 13.5 時間、男性では 15.2 時間、女性では 10.2 時間となっている²³。日本人の残業の 4 割程度が手当の支払われていない残業ということが分かった。残業する理由としては、業務量が多いことや、自分の仕事であるため、人には任せられない、仕事の性格上、所定外でないといけない、人員不足といったことが挙げられた。

しかしそれとは反対に全然働いていない労働者がいるのも特徴である。労働時間が週 35 時間未満の労働者が 1990 年には約 15%にすぎなかったが、2003～2005 年頃にはおよそ 24%となり、徐々に短時間労働者が増えていることが説明できる²⁴。これは単にアルバイトやパートの増加だけでなく雇用期間が細切りで年間を通して十分に働くことができない非正規労働者がいるからである。

(2) 日本と他国における長時間労働者の実態

次に国際的に労働時間を比べてみたい。労働力調査によると 2006 年において労働時間が週 50 時間以上の長時間労働者が 28.1%となっていて、国際的にみても断然トップとなっている²⁵。ほかの国の長時間労働者の比率では、ニュージーランド、アメリカ、オーストラリアでも 20%程度であり、イギリスを除くヨーロッパ諸国では 5%前後、スウェーデンやオランダでは 1.9%と 1.4%であり、いかに労働時間が少ないかということがわかる²⁶。これでは日本人が働きすぎであるというもうなずける。日本の労働時間がここまで多くなってしまったのも成果主義が浸透したことや結果を出すためにサービス残業をする正規労働者が増加したこと、低賃金である非正規労働者が生活費を稼ぐために長時間労働をしなければならないことなどが原因にあると思われる。

日本でも 1990 年代に比べ、1 人当たりの総労働時間は徐々に減少傾向にあるものの、ヨーロッパ諸国よりもまだまだ多い。生きていくのに長時間労働をしなければならない人、長時間労働をすることもできずに生活が困窮している人など様々な人がいるが解決していかなければならない重要な問題である。

第四節 企業と政府における失業者や不安定雇用防止のための取り組み

失業者や非正規労働者をこれ以上増加させないよう、企業と政府がしている取り組み

²³ 小倉 (2007) ,p.48.

²⁴ 熊沢 (2007) ,p.162.

²⁵ 熊沢 (2007) ,p.164.

²⁶ 熊沢 (2007) ,p.163.

をいくつか提示し、改めて防止策について検討していく。

4.1 雇用を創出するワークシェアリング

(1) 注目されつつあるワークシェアリング

失業者や不安定雇用者に対する企業の取り組みとして、ワークシェアリングが挙げられる。ワークシェアリングとは一人当たりの労働時間を短縮して全体として雇用の維持・創出を図ることである。そこに新たな従業員を入れることによって、社内の雇用維持や、社会的な雇用を増加するといったことがみられる。長時間労働者の仕事を分配し、それを雇用創出につなげる最も合理的な取り組みだと考えられる。2009年には「日本型ワークシェアリング」に関する合意文書が発表されるなど注目されている取り組みであり、合意文書では①雇用維持の一層の推進、②職業訓練など雇用セーフティネットの拡充・強化、③就職困難者の訓練期間中の生活の安定確保、④雇用創出の実現、⑤政労使合意の周知徹底が主なポイントとして挙げられている²⁷。このメリットとしては、雇用を維持することが企業として社会的責任が果たせることや従業員との信頼関係が強化できること、景気が好転した時にいち早く増加した需要に対応できること、有能な人材の確保や退職・流出の防止につながるなどが挙げられる。反対にデメリットでは労働時間短縮が個人の賃金の低下となり、それが従業員の士気の低下につながることや人件費の圧縮にはあまりつながらないこと、個人能力の差が出なくなり一律の扱いを行うことに不公平感があることなどがある。

(2) 4種類に分けられるワークシェアリング

日本型ワークシェアリングには4つの種類があり、緊急避難型、中高年維持型、雇用創出型、多様就業型に分けられる。緊急避難型は一時的な景気の悪化を乗り越えるための措置として実施されるもので一人一人の所定労働時間を短縮し、雇用の維持をするものである²⁸。中高年維持型は2004年に高齢者雇用安定法が改正されたことにより60歳以上の高齢者の再雇用を目的とするものである²⁹。雇用創出型は失業者に新たな雇用機会を提供することを目指して、国または企業単位で労働時間を短縮し、より多くの労働者に雇用機会を与えるというものである³⁰。多様就業型は正社員に短時間勤務を導入するなど勤務体制を多様化し、女性や高齢者をはじめとして、より多くの労働者に雇用機会を与える手法である³¹。

多様就業型の代表例として短時間正社員制度というものがある。短時間正社員とはフルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い社員のことを言い、フルタイム正社員が短時間・短日勤務を一定期間行う場合や、正社員の所定労働時間を恒常的に短くする場合がある。所定労働時間

²⁷ 島田 (2009) ,p.22.

²⁸ 島田 (2009) ,p.26.

²⁹ 島田 (2009) ,p.27.

³⁰ 島田 (2009) ,p.28.

³¹ 島田 (2009) ,p.28.

が短くなっているのでパートやアルバイトと同じような扱いになるように思える。しかし短時間正社員は、賃金もフルタイム正社員を基準に処遇があまり変わらないということでパートやアルバイトと大きく異なっていることがわかる。短時間正社員制度は流通業や金融業などの女性の多い職場で導入されていて、製造業などに普及していくのはこれからといった段階であり、導入している企業ではロフトや東急ストアなどの大企業がボランティア支援、介護支援、育児支援、パートの正社員化などを目的として導入している³²。

(3) ワークシェアリングにつながるワーク・ライフ・バランス

仕事と生活の調和のとれた働き方と意味を表しているワーク・ライフ・バランスもワークシェアリングの一つとして注目されている。ワーク・ライフ・バランスはアメリカで始まった考え方であり、夫が失業中などの理由からたくさんの女性が職場に進出するようになったのが背景といわれている³³。2000年代の日本も夫の給料があまり上がらなくなったなど金銭的に厳しい状況にあったため、妻が働くようになり共働き世帯が増加した。その結果、仕事と生活のバランスが崩れることとなった。2006年の専業主婦家庭は854万世帯、これに対して共働き世帯は977万世帯と、共働き世帯が専業主婦世帯を120万世帯も上回っている³⁴。このような国民の生活実態をふまえて、2007年12月18日、政労使合意によるワーク・ライフ・バランス憲章とワーク・ライフ・バランス行動指針が策定され、取り組みが進行中であり、その取り組みについて実践的な役割を果たしているのが次世代育成支援対策推進法である³⁵。その中で定められている一般事業主行動計画によって企業に対するワーク・ライフ・バランスの取り組みを指導している。企業が取り組む行動計画としては、(1)子育てをする従業員の「仕事と家庭の両立」を支援するための取り組みと(2)働き方の見直しをうながす労働環境の整備がある。(1)では①妊娠中・出産後の女性従業員への配慮、②育児休業を取得しやすい職場環境の整備、③小学校就学前の子を育てる従業員のための短時間勤務制度などの実施、④子が生まれる際の父親の休暇取得の推進があり、(2)では①ノー残業デーの導入、②年次有給休暇の取得、③短時間正社員などの多様就業型ワークシェアリングの実施など計画とされている³⁶。

(4) ワークシェアリングの実例と雇用創出のための世代間ワークシェアリング

では実際にどのような企業がワークシェアリングを実施しているのか触れてみたい。トヨタ自動車では2009年の2月から3月の期間で3万5000人を対象に、通常の休みに上乗せする形で11日間の操業停止日を設け、そのうち2日間を休業日として日給を2割カットするという形をとっていた³⁷。日産自動車では、同時期に生産部門の従業員は2月の非稼働日のうち5日間程度、正社員の基本給を1日当たり1~2割削減し、間接部門の従業員は3月に1人当たり1~2日程度

³² 島田 (2009) ,pp.42~43.

³³ 島田 (2009) ,p.48.

³⁴ 島田 (2009) ,p.48.

³⁵ 島田 (2009) ,p.49.

³⁶ 島田 (2009) ,p.51.

³⁷ 島田 (2009) ,p.9.

の休日を設け、休日の基本給を最大 20%削減するという措置をとっていた³⁸。最後に日立製作所であるが、2009年の4月から1年間の期間で全正社員4万人を対象に1カ月に1~1.5日の無給休日を設け、全社員の月額賃金の3~5%は削減し雇用の維持をしていた³⁹。これらのワークシェアリングの例は経営悪化に伴う操業停止などの見方としてとれなくはない。しかし、それならば社員の解雇を実施し操業を続けることも可能である。それにもかかわらず、企業の負担を社員全員で負担してカバーをしているという見方もできる。そのように取り組むことがワークシェアリングの本質であると考えられる。

今回のワークシェアリングの特徴としては、生産部門だけではなく事務系、技術系などの間接部門にも及んでいるようになっている⁴⁰。このようにワークシェアリングは多くの企業で導入されつつある雇用創出の最善策といっても過言ではない。

今までに様々なワークシェアリングを述べてきたが、最後に世代間ワークシェアリングについて触れておきたい。これは中堅労働者の労働時間を減少させ、その時間を若年失業者のための時間として雇用を創出するものである。前述にあったように年齢別失業率では、15~24歳の失業率が他の年代に比べ圧倒的に高い。そして、労働時間問題で働き盛りの中堅労働者層が長時間労働を強いられ、苦悩している。そこで、中堅労働者の雇用時間を短縮し、若年雇用の創出を図ることで二つの問題が少なからず解決するのである。

しかしこのワークシェアリングの実現のために労働者の側には就労時間数の減少に伴う賃金の減少、使用者の側には新規採用に伴う福利厚生費等の費用負担が生じることが懸念される⁴¹。そのことも理解しつつ、ワークシェアリングを考えていく必要がある。

4.2 企業を助ける雇用調整助成金

(1) 雇用調整助成金の仕組み

政府の雇用調整助成金は企業の問題だけでなく景気の変化、産業構造の変化により生じた事業活動の実施する時に効果を発揮するものである。労働者が、休業、教育訓練または出向といった一時的な雇用調整措置を行おうとする場合に事業主から助成及び援助を受給して、賃金を得ようとする。その時に雇用調整助成金は、休業、教育訓練または出向を行い休業手当や賃金を負担する事業主に対して支給され、その負担を軽減することによって、失業の防止を図るよう事業主を経済的に誘導している⁴²。雇用調整助成金は①経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされた事業所の事業主、②中小企業経営革新支援法に基づく経営基盤強化計画に係る特定組合等の構成員であって、経営上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主、③特に雇用の維持その他の雇用の安定を図る必要があるものとして厚生労働大臣が指定する雇用維持

³⁸ 島田 (2009) ,p.9.

³⁹ 島田 (2009) ,p.9.

⁴⁰ 島田 (2009) ,p.8.

⁴¹ 有田 (2003) ,p.171.

⁴² 有田 (2003) ,p.151.

等地域内に所在する事業所の事業主、④大型倒産等事業主の関連事業主、⑤港湾運送事業主を支給対象とし、所定の支給要件に従って給付される⁴³。企業の雇用を助ける重要な役割を担っている。

一時的な雇用調整措置の種類によっても支給要件、支給額等に違いがあるので注意が必要である。まず休業の支給要件は所定労働日の全日必要とされるものまたは所定内労働時間内に当該事業所で対象となっている被保険者全員について一斉に1時間以上行われるものであることが必要である。そして労使間で休業協定を締結しつつ、手当の支払いを労働基準法26条の規定に違反しないように定めなければならないようになっている。この時の助成金の支給額は、事業主が支払った対象休業に係る手当額に相当する額として厚生労働大臣が定める方法により算定した額の2分の1（中小企業3分の2）とされる⁴⁴。

次に教育訓練についてであるが、支給要件は教育訓練が就業規則等をのっとなって行われる教育訓練ではないもので、その教育訓練の内容に関する知識か技能を有する教育訓練指導員によって行わなければならない。その時に労使間で教育訓練協定の締結をして、その協定を守りつつ、受講した日に支払われた賃金額がいつもの労働日に支払われる賃金額である必要がある。この時の助成金の支給額は事業主が対象教育訓練の受講日について支払った賃金の額に相当する額として厚生労働大臣の定める方法により算定した額の2分の1（中小企業3分の2）とされている⁴⁵。

そして出向についてであるが、支給要件は出向期間が3ヶ月以上1年以内の期間であり、出向終了後に出向元事業所に復帰し、出向をしている間の賃金が出向前の賃金とほぼ同じであることが必要である。そして出向に対して本人の同意、労使間の出向協定、出向元・出向先間の出向契約がそれぞれ必要になっている。助成金の支給額は原則として、支給対象期間に係る出向労働者の出向期間について、出向元事業主が出向先事業主に対して賃金補填した額または出向元事業主が出向労働者の賃金として支払った額の2分の1（中小企業3分の2）となっている。それぞれの使用できる日数は異なっており、休業は教育訓練を代替りの手段として含んで1年間で100日である。出向については1年が限界の日数である⁴⁶。

（2）雇用調整助成金の緩和と支給件数の現状

この雇用調整助成金は2009年12月から支給要件がさらに緩和され、利用できる企業が広がっている状況にある。この背景には、不況のあおりを受けてしまい、雇用を維持することが難しくなってしまったものであり、雇用調整助成金だけでなく、中小企業緊急雇用助成金という言葉のとおり中小企業を支援するための助成金もできている。このように制度等の変化を見るだけで、経済の動きがわかるようになっている。それぞれの支給要件の変化は次のとおりである。まず生産量要件を満たす部分で変更部分があり、売上高または生産量などの企業の活動を示している指標の最近3か月の月平均が直前の3か月か前年の同時期に比べて5%以上減少していることとな

⁴³ 有田（2003）,p.152.

⁴⁴ 有田（2003）,p.152.

⁴⁵ 有田（2003）,p.153.

⁴⁶ 有田（2003）,p.153.

った。中小企業では前期の決算など経常損益が赤字の場合であれば、5%未満でも可能となっている。生産量要件では売上高または生産量などの企業の活動を示している指標が最近3か月の月平均が前年の同時期に比べて10%以上減少し、直近の決算など経常損益が赤字であることが必要である。この時、大企業の事業主の場合、対象期間は2009年12月14日から2010年12月13日、中小企業の事業主は2009年12月2日から2010年12月1日となっている。これらの要件のどちらか一方を満たしつつ、休業、教育訓練、出向の労使協定に基づき、休業手当の支払いが労働基準法26条に違反していないようにすることが要件となった。この緩和が支給にどのような変化を表したかは後で表を用いて簡単に説明したい。

次に助成される費用に関してだが、雇用調整助成金と中小企業緊急雇用安定助成金で少なからず差がでている。

助成される金額は、大企業が申請する雇用調整助成金では休業手当や賃金等の3分の2、中小企業が申請する中小企業緊急雇用安定助成金では休業手当や賃金等の5分の4となっている。教育訓練を行うときには、それぞれ4000円、6000円がこれに加算される。解雇、雇い止め、派遣労働者の中途契約解除等を行わない事業主や、障害のある人の休業に対しては、さらに助成率が上乗せされるようになる。なお、教育訓練の実施にかかる加算額を除いた日額は、どちらの助成金も7685円を上限としている。

雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金の対象期間は1年となっており、1年ごとに支給要件の確認が必要となる。

表3は雇用調整助成金の申請受理件数及び支給決定件数であるが、2009年には2008年の比較にならないほど件数が増加している。これは先ほど述べた支給条件の緩和によって件数が伸びたものである。特に生産量要件を変更して、幅を広げたことによって中小企業の申請件数が多くなっている。2009年3月の雇用調整助成金支給申請数は4万8226件であるが、その94%にあたる4万5413件が中小企業となっている⁴⁷。

4.3 労働者のキャリアアップを図るキャリア形成促進助成金

能力開発事業としてキャリア形成促進助成金がある。これはキャリア形成支援を通して労働者のエンプロイアビリティ⁴⁸を高めることによって個人の能力を高めて失業を防止するというものである。

キャリア形成促進助成金は、①事業内職業能力開発計画を作成し、その内容をその雇用する労働者に周知すること、②当該事業内職業能力開発計画に基づき年間職業開発計画を作成し、その内容をその雇用する労働者に周知すること、③職業能力開発推進者を選任している事業主であること、以上を基本的要件として、各給付に固有の支給要件を満たす場合に、事業主に対して支給

⁴⁷ 島田 (2009) ,p.34.

⁴⁸ 企業から雇用されうる能力、雇用されるのにふさわしい能力のこと。

表 3：雇用調整助成金の一時休業に対する申請受理件数及び支給決定件数

| 受理件数 | 事業所数 | 対象者数 | |
|----------------|-------------|---------------|--------------------|
| 2008 年 | 9 万 0509 社 | 528 万 9431 人 | |
| 2009 年 | 94 万 0822 社 | 2441 万 9395 人 | |
| 2010 年（3 月含まず） | 73 万 1765 社 | 1232 万 0336 人 | |
| 支給決定件数 | 事業所数 | 対象者数 | 支給総額 |
| 2008 年 | 4888 社 | 25 万 4181 人 | 67 億 7940 万 7 千円 |
| 2009 年 | 79 万 4016 社 | 2129 万 8449 人 | 6534 億 7185 万 3 千円 |
| 2010 年 | 75 万 5716 社 | 1003 万 4336 人 | 3245 億 0171 万 7 千円 |

（出所）厚生労働省「雇用調整助成金等支給決定状況 平成 20 年度～平成 23 年度【速報値】」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001pxrx-att/2r9852000001pxya.pdf>

厚生労働省「雇用調整助成金等に係る休業等実施計画届受理状況 平成 20 年度～平成 22 年度」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000016n0r-img/2r98520000016n8n.pdf>

されるものである⁴⁹。キャリア形成促進助成金は訓練給付金、職業能力開発休暇給付金、長期教育訓練休暇制度導入奨励金、職業能力評価推進給付金、キャリア・コンサルティング推進給付金等に分類される。

訓練給付金はその名の通り訓練に対し支給されるものであり、雇用する労働者に専門とされている知識または技術を追加して習得させる内容の職業訓練か、新しい職業に必要とされる知識または技術を習得させることを内容とする職業訓練を受けさせた事業主に対して、当該職業訓練の受講期間中の賃金額の 4 分の 1（中小企業 3 分の 1）および当該職業訓練に要した経費の 4 分の 1（中小企業 3 分の 1）の額が支給されるものである⁵⁰。

職業能力開発休暇給付金は、雇用する労働者であって、職業に必要な専門的な知識、技能を習得するための教育訓練、職業能力検定またはキャリア・コンサルティング⁵¹を受ける者に対し、当該労働者の申し出により、教育訓練、職業能力検定またはキャリア・コンサルティングを受けるために必要な休暇を与える事業主に対して、当該休暇期間中の賃金額の 4 分の 1（中小企業 3 分の 1）および当該教育訓練の受講または職業能力検定の受験について事業主が負担した費用の 4 分の 1（中小企業 3 分の 1）の額が支給されるものである⁵²。

長期教育訓練休暇制度導入奨励金は労働協約または就業規則に定めるところにより、その雇用する労働者であって職業に関する教育訓練を受ける者に対し、当該労働者の申し出により、長期

⁴⁹ 有田（2003）,p.153.

⁵⁰ 有田（2003）,p.154.

⁵¹ 個人が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援のこと。

⁵² 有田（2003）,p.155.

教育訓練休暇を与える事業主に対して、長期教育訓練休暇を導入し、初めて取得者があった場合に30万円、その後取得者が生じた場合に取得者1人につき5万円が支給されるものである⁵³。

職業能力評価推進給付金は、職業能力の開発および向上に資するものとして厚生労働大臣が定める職業能力検定を受けさせる事業主であって、当該受験者に対し当該職業能力検定に関する教育訓練を受けさせ、または当該職業能力検定に関する教育訓練を受けるための職業能力開発休暇を付与した者に対して、職業能力検定の受験期間中の賃金および当該職業能力検定の実施期間に事業主が支払った受験料等の4分の3の額が支給されるものである⁵⁴。

キャリア・コンサルティング推進給付金は雇用する労働者に、当該事業主以外の者が行うキャリア・コンサルティングを受けさせる事業主に対して、キャリア・コンサルティングに係る外部専門機関等への初年度の年間委託経費の2分の1の額が支給される⁵⁵。

職業訓練や教育訓練をするにあたって補助を支給することで個々人のキャリアアップを図る助けとなっている。

4.4 生活困窮者を助ける生活保護制度

(1) 生活保護制度の定義と役割

政府が最低限の生活を送ることができない人を助ける政策として生活保護制度がある。これは生活困窮者に対し、国の財政支出によって国民の最低生活を保障するための最後のセーフティネットである。生活保護の要件としては生活保護法第4条第1項で「生活に困窮する者が、その利用し得る資産、能力その他あらゆるものを、その最低限度の生活の維持のために活用することを要件として行われる⁵⁶」とされており、困窮者の全てを生きていくために使用し、余力を持つようなことは許されないという意味合いにもとれる。さらに第2項では「民法で定める扶養義務者の扶養及び他の法律に定める扶助は、すべてこの法律による保護に優先して行われるものとする⁵⁷」とされており、この法律による保護の前に使用できるものは全て使用していかなければならないと宣言している。確かに不正な受給を防ぐためにもこのような考え方は必要である。しかし実際に保護を必要としている人にとっては時間のかかる審査を受けなければならないようになっている。

(2) 生活保護制度受給までの道のり

このように申請者は、本当に生活が困難であるのか、資産になるものは持っていないのか、親族で扶養してくれる人はいないのかなど厳しい審査を通過して、やっと受給されるようになる。生活保護の相談・申請窓口は、住んでいる地域を所管する福祉事務所に担当者がいるようになって

⁵³ 有田 (2003) ,p.154.

⁵⁴ 有田 (2003) ,p.154.

⁵⁵ 有田 (2003) ,p.155.

⁵⁶ 吉永 (2008) ,p.73.

⁵⁷ 吉永 (2008) ,p.73.

いて、福祉事務所は、市（区）部では市（区）が、町村部では都道府県が設置している⁵⁸。そして申請から保護までの流れであるが、まず担当者との事前の相談から始まる。その時に改めて生活保護制度の説明がされるとともに生活福祉資金、各種社会保障施策等の活用について検討する。そこから生活保護の申請をするようになる。この時に保護の決定のための調査であるミーンズ・テストを実施することになる。ミーンズ・テストの内容としては、生活状況等を把握するために収入等の所得調査や預貯金、保険、不動産等の資産調査、扶養義務者による仕送りといった援助の可否の調査、年金等の社会保障給付、就労収入等の調査、就労可能性の調査などである。このようなたくさんの審査があり、適応内でないと受給は認められない。そして、生活保護費であるが、これは厚生労働大臣が定めている基準に基づく最低生活費から収入を引いた額を保護費として毎月支給されるようになる。生活保護の受給中は、収入の状況を毎月申告しなければならないことや、世帯の実態に応じて、福祉事務所のケースワーカーが年数回の訪問調査を行うようになり、厳しい監視状態にあるといえる。そして就労の可能性のある人については、就労に向けた助言や指導が行われるようになる⁵⁹。

（3）生活保護制度における支給要件

しかしここでどのような資産が許されるのか、どのような能力であれば許されるのかしっかりとした基準を明確にしておく必要がある。そこで明確な要件や資格といったことについて触れておく。

まず資産ということであるが、(1) 保有は認められるが、場合によっては、購入する費用を認めるもの、(2) 保有は認められるが、その物品の購入に対して積極的な費用までは認めないもの、(3) 保有を認めることはできずお金等に変換を求められるもの、(4) 保有しているだけで保護が否定されるものなどに区分される。それぞれの例としては(1) ではホームレスが居住生活に移行する場合で生活用品が何もない場合、冷蔵庫や洗濯機等といったものが認められる場合で、(2) では居住用不動産、(3) では貴金属といった装飾品、(4) では自動車と区分されている⁶⁰。これらのほかに保護開始時には預貯金は最低生活費月額額の2分の1程度の保有が認められること、満期保険金 50 万円程度以下の学資保険、少額の生命保険等であれば保有が認められている⁶¹。

次に能力が示すものは単に稼働能力だけを指す狭いものではなく、家族の養育や介護を行う能力の含む広いものを表す。しかし、焦点に充てられるのが働く能力＝稼働能力ということになるのである。行政の運用上の表現では(1) 保護申請者に稼働能力がある場合であっても、(2) その人が稼働能力を活用する意思をもっており、(3) その能力を活用しようとしても実際に活用する場がなければ、能力不活用とはいえないとなる⁶²。しかし、現状では 18～64 歳の稼働年齢層であれば保護を受け付けないとか、社会的な妥当性を欠く指導がなされるようなことが後を絶た

⁵⁸ 厚生労働省（2011）「生活保護制度」。

⁵⁹ 厚生労働省（2011）「生活保護制度」。

⁶⁰ 吉永（2008）,p.74.

⁶¹ 吉永（2008）,p.74.

⁶² 吉永（2008）,p.75.

なくなっている。能力活用の運用として機械的、強権的な指導を無くしていくことが必要になっている。

次に親族扶養であるが一般の程度については最低生活費を超える部分を援助しなくてはならない生活保持義務と、被扶養者の社会的相応の生活を確保した上でなお余力があればその範囲の援助をすればよいという生活扶助義務がある。扶養というのは保護の要件となるものではなく、保護に優先するものに過ぎない。それにもかかわらず、相談者に対し、保護の要件であるかの説明をして保護の申請を諦めさせることや、絶対的扶養義務者すべてに役所が機械的に扶養請求するなどの運用が常態化するようになってきている。これは少なからず扶養というものが生活保護の申請を妨げる役割として活用されてしまっていることを意味する。申請者に対して正しい情報を持たしていくとともに、現場における改善が求められる。

このように生活保護を受給するためにさまざまな条件あり、たとえ支給されたとしても申請してから支給されるまでに長期間を要するようになってしまう。申請から支給までの期間を短くするためにも、審査の簡素化などが必要とされている。

(4) 生活保護受給者数の現状

しかし、不況のあおりをうけ生活保護を求めている人が多くなっているのは図8を見ればわかる。生活保護受給者は年々に増加傾向にあり、2006年には106万6000世帯になっている⁶³。しかし、受給したい人はこの数の何倍もいる。だが、財政硬直化による社会保障の見直しの中で窓口規制が厳しくなり、なかなか受給できなくなっている。申請者の資産や働く能力がないかを調べ、さらには養ってくれる親族はいないかを調べるといったミーンズ・テストが生活保護を受給する妨げとなっている。受給できる幅を広げる必要がある。

おわりに

本論文では日本の雇用における変化とその変化に対する企業や政府の対策について述べてきた。

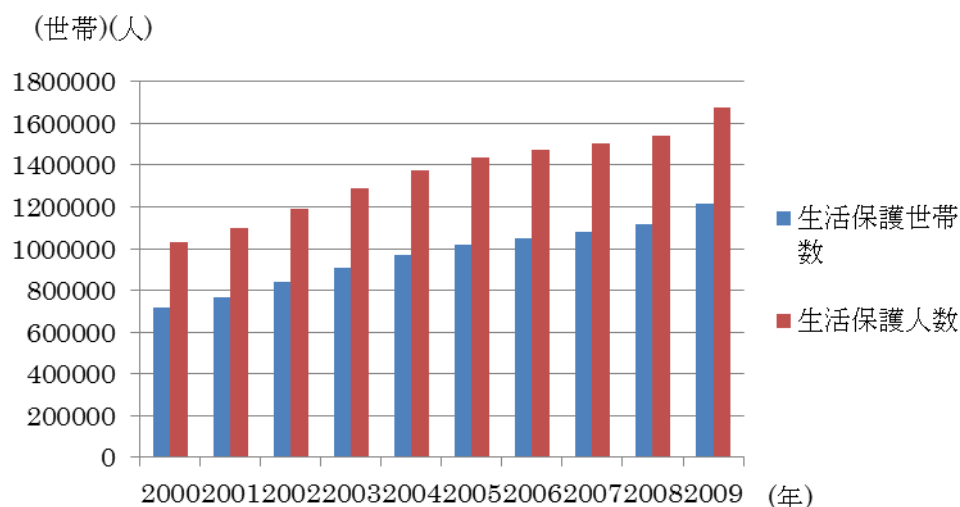
第一節では日本の雇用体制の変化とそれに伴う就業形態の変化について論じてきた。それと並行して就業数と失業率の推移を論じ、日本の雇用がどれだけ厳しい状況にあるかということが理解できた。

そして第二節では非正規労働者の実態を論じた。そこで知ったのは、非正規労働者と正規労働者では雇用において多くの違いがあるということであった。加えて、年齢別と男女別の労働者の推移を論じ、若年労働者層の変化が大きくなおかつ女性の変化が大きいことが分かった。

雇用の現状を理解したうえで第三節では労働者に迫る問題を提示した。パラサイトシングルや早期離職、雇用のミスマッチ、労働時間問題と4つの問題を挙げ、労働問題は世界で起きた経済問題だけが原因になるのではなく、個人企業間の不一致が発生させたものであるということが分

⁶³ 熊沢 (2007) ,p.232.

図 8：生活保護受給世帯及び生活保護受給者の変化



(出所) 厚生労働省「厚生労働統計一覧」

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/>

かった。

最後に第四節では企業が取り組むワークシェアリングを実際の事例を含めて論じ、雇用の中で企業が雇用を維持、創出していく方法を提示するとともに、政府の取り組みとして企業に対する助成金と生活困窮者に対して行う生活保護制度を挙げた。支給件数及び受給者が増加しているということは、これらの政策は企業と国民を助ける重要な政策となっているといえるだろう。

日本の不況を打開するには個人の力だけでは限界があり、政府や企業の対策が絶対に必要になってくる。今後していかなければならないことは現状を把握して、何が必要か考え実行していかなければならない。そのため政府は企業の解雇を減らすために雇用調整助成金の支給要件の緩和をして支給額を増加していくことや、不安定な生活をしている人達への救済として生活保護をより充実させなければならぬ。企業はワークシェアリングなどを活用し、無理のない労働を維持しつつ、解雇を最小限に減らす努力をしていかなければならない。そうして雇用を安定させ、国民の負担を排除することができるだろう。

参考文献

- ・有田謙司 (2003) 「失業と雇用保障の法」 有田謙司・浜島清史・石田成則・柳沢旭・塚田広人・横田伸子 『失業と雇用をめぐる法と経済』 成文堂.
- ・小倉一哉 (2007) 『エンドレス・ワーカーズ』 日本経済新聞出版社.
- ・熊沢誠 (2007) 『格差社会ニッポンで働くということ』 岩波書店.

- ・佐藤博樹・小泉静子 (2007) 『不安定雇用という虚像』 勁草書房.
- ・島田隆司 (2009) 『日本型ワークシェアリングの仕組み』 中経出版.
- ・永瀬伸子 (2010) 「女性の就業をめぐる状況」 宮元みち子・船橋恵子編著『雇用流動化のなかの家族』 ミネルヴァ書房.
- ・浜島清史 (2003) 「失業の現状と雇用問題」 有田謙司・浜島清史・石田成則・柳沢旭・塚田広人・横田伸子『失業と雇用をめぐる法と経済』 成文堂.
- ・久本憲夫 (2008) 「日本的雇用システムとは何か」 仁田道夫・久本憲夫編『日本的雇用システム』 ナカニシヤ出版.
- ・吉川薫 (2010) 「雇用問題の現状と課題」 金森久雄・香西泰・加藤裕己編『日本経済読本』 東洋経済新報社.
- ・吉永純 (2008) 「IV生活保護のしくみ (1) 生活保護法の目的と基本原理」 杉村宏・岡部卓・布川日佐史編『よくわかる公的扶助』 ミネルヴァ書房
- ・経済産業省 (2011) 「中小企業と大学新卒者との雇用のミスマッチ」
http://www.meti.go.jp/committee/chuki/kigyouryoku/004_05_00.pdf
- ・厚生労働省 (2011) 「パートタイム労働法の概要」
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/dl/tp0605-1i01.pdf>
- ・厚生労働省 (2011) 「用語の定義」
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/41-17a.html>
- ・厚生労働省 (2011) 「新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移」
http://www.meti.go.jp/committee/chuki/kigyouryoku/004_05_00.pdf
- ・厚生労働省 (2011) 「雇用調整助成金等支給決定状況 平成20年度～平成23年度【速報値】」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001pxrx-att/2r9852000001pxya.pdf>
- ・厚生労働省 (2011) 「雇用調整助成金等に係る休業等実施計画届受理状況 平成20年度～平成22年度」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000016n0r-img/2r98520000016n8n.pdf>
- ・厚生労働省 (2011) 「生活保護制度」
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/seikatsuhogo/seikatuho.html>
- ・厚生労働省 (2011) 「厚生労働統計一覧」
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/>
- ・総務省統計局 (2010) 「雇用形態別雇用者数」
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>
- ・総務省統計局 (2010) 「年齢階級、雇用形態別雇用者数」
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>
- ・総務省統計局 (2010) 「完全失業率【年齢階級別】」
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>
- ・中小企業庁 (2011) 「FAQ 「中小企業の定義について」」
<http://www.chusho.meti.go.jp/faq/faq01.html>