

## 格差を無くす持続可能な労働市場

黒川 友基

### はじめに

1980年代から約30年の間に、日本の雇用を取り巻く状況は大きな変化を遂げている。雇用の非正規化もその変化の一つである。非正規雇用は1970年代からバブル崩壊前までにおいて「家計補助」的なものとして存在し、世帯主である男性の稼ぎとともに家族の家計を支える重要な役割を担っていた。しかし、グローバル化やバブル崩壊の影響で企業経営が苦しくなり、コスト削減のために正社員の削減を行い、労働力の穴埋めのために非正規労働者で代用していった。正社員削減に伴い、正社員ではなくなった者や正社員になれなかった者は少しでも収入を得るために非正規雇用に流れていき、非正規雇用が主な収入源となる世帯が増加していった。ところが、非正規雇用の賃金水準はバブル崩壊前とあまり変わらなかった為、低所得者層が増え、非正規雇用に従事する人たちの貧困が叫ばれるようになった。

人によって生き方や働き方は千差万別である。しかし日本においては非正規雇用に従事しつつ安定した生活を送ることがかなり厳しい。非正規雇用に従事しつつ安定した生活を送っていくためには、非正規雇用の処遇を改善していく必要がある。

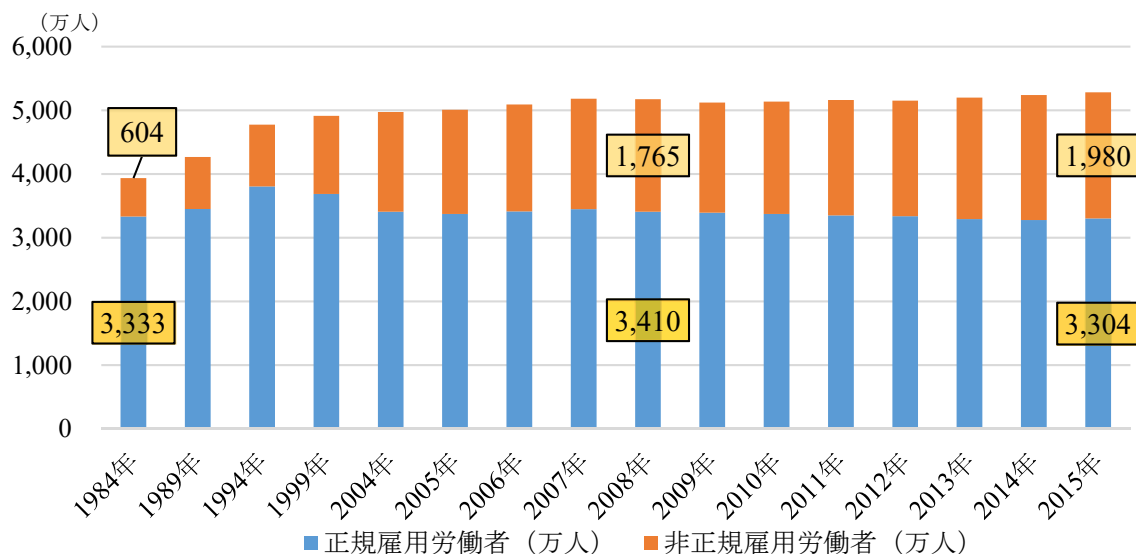
そこで、非正規雇用の待遇改善を図るための労働政策について考察していく。第1節では雇用の非正規化と、それに伴う影響・非正規化の背景をみていくと共に、雇用環境改善の方向性について論じる。第2節ではその方向性の1つ目である待遇面の強化について論じる。第3節ではもう1つの方向性である持続的な雇用環境について、いくつかの形を例示する。第4節ではそれらを踏まえた上で、日本が目指すべき雇用環境と、そのために進めていくべき政策方針について論じる。

### 第1節 雇用の非正規化と非正規雇用を取り巻く問題

#### 1.1 増加する非正規労働者

図1は正規雇用労働者と非正規雇用労働者の推移(単位:万人)を示しているが、こちらをみて分かるように1984年には604万人であった非正規労働者は、2015年には1980万人にまで増加し、非正規労働者の全労働者に占める割合は37.5%にまで増大している。

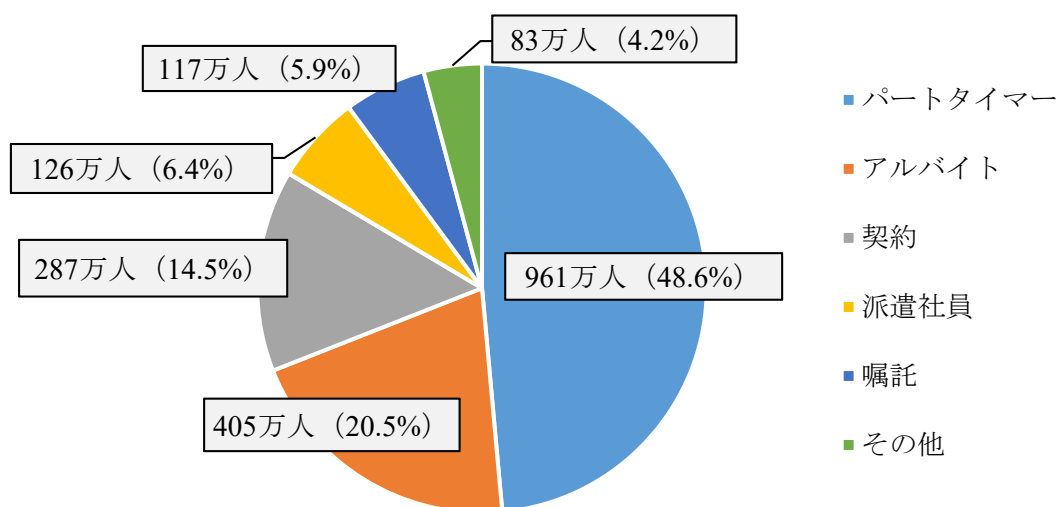
図1 正規雇用と非正規雇用労働者の推移



(出所) 厚生労働省『『非正規雇用』の現状と課題』より作成。

図2は2015年における、非正規労働者が属する雇用形態の内訳を示している。最も多く割合を占めているのはパートタイマーの48.6%で、次いでアルバイトが20.5%、契約社員が14.5%となっている。ちなみに労働者全体での割合をみると、パートタイマーは労働者全体の18.2%を占めており、およそ5人に1人はパートタイマーとして従事していることになる。アルバイトも含めると労働者全体の25.9%を占めており、労働者の4人に1人はパートタイマーあるいはアルバイトとして従事している計算になる。

図2 非正規労働者が属する雇用形態の人数と割合（2015年）



(出所) 厚生労働省『『非正規雇用』の現状と課題』より作成。

## 1.2 雇用の非正規化に伴う影響

第2節で詳しく触れるが、非正規労働者は正規労働者と比べて低収入や社会保障の恩恵が少ない（受けられない）ケースが多い。では、非正規雇用に就くことで生活にどのような影響が及ぶのか。

非正規雇用のような低収入の仕事に就くことによってもたらされる問題として、まずワーキングプアが挙げられる。ワーキングプアとは、日本では「フルタイムで働いても生活保護水準にも満たない収入しか得られない層」をいう。貧しいために保険料が支払えず、社会保障が適用されなくなることで、健康へのリスクに対して無防備になってしまう。それ以外に「子供の貧困」という問題も存在する。母子世帯（父子世帯）で親が非正規労働者である場合、その子供の生活も貧しい場合が多い。家庭の所得水準が低いと、健康問題や新しいモノが買えないというだけでなく、教育にお金をかけられないことから子供の学力にも影響がでる<sup>1</sup>。

2つ目は未婚化・晩婚化である。結婚をして暮らしていくには、世帯を支えるだけの収入が必要になるだけではなく、子供ができた場合には多額の養育費も必要になる。そのため収入が低いと結婚を避けるか、或いは収入が増えるまで結婚を先延ばしにしてしまうことが多い。結婚をしたとしても、子供を作るのを避けてしまうこともあるので、これらは結果的に少子化につながる。この他、結婚に対し消極的になった結果として、単身世帯が増加していることも指摘されている。国立社会保障・人口研究所の推計によれば、2010年時点では、全国の単身世帯数は1678万5000世帯となっている<sup>2</sup>。単身世帯の場合、家族などの頼る人がいなければ貧困のリスクにさらされやすくなる。高齢になればなおさらである。

3つ目は、失業時の生活の不安定さである。非正規雇用の場合、雇用保険が適用されないか、されても給付額が少ないケースが多い。短期間のうちに別の仕事に就けるなら生活はできるだろうが、そう上手くいくとは思われない。非正規労働者は正社員に比べて失業リスクが高いにもかかわらず、失業してから他の仕事に就くまでの生活保障がされていない。

## 1.3 社会問題となった非正規雇用

非正規労働者の増加傾向や非正規雇用に従事した場合の問題点については、先に触れたとおりである。では、なぜ非正規雇用に従事する人達の貧困が叫ばれるようになったのか。

戦後、日本が高度経済成長に入ってから、日本の企業は人手不足になっていった。企業は労働者を確保するために「日本的雇用慣行」というシステムを形成し、労働力を確保していった。世帯を支えるために稼ぎ主である男性が安定した正規雇用につき、企業も長期雇用・年功序列型賃金制度・企業別労組などで社員の安定した雇用と生活を保障することで、「男性稼ぎ主モデルを前提とした生活給規範」が出来上がっていった。

---

<sup>1</sup> 大沢（2010）pp. 95-99.

<sup>2</sup> 大沢（2010）p. 113.

そのような中で、非正規労働者の増加がみられるようになった。例えば、1970年代から主婦を中心としたパートタイム労働が広がり始めた。

その背景として、第1に、第3次産業化の進展に伴い、これらの産業の労働力需要が拡大し、その多くの部分をパートタイマーで補ったことが挙げられる<sup>3</sup>。

第2に製造業のME（マイクロエレクトロニクス）技術革新の結果、熟練労働をロボットなどで代替するなかで、より高度な熟練とより単純な労働に二極分解していき、後者についてはパートタイマーに代替させるようになったことが挙げられる<sup>4</sup>。

第3に、労働力の供給サイドの要因として、800万人ともいわれる団塊の世代が30代半ばになり、この世代の妻たちがちょうど子育てが終わる時期に差し掛かったことで、労働市場に再登場してきたことが挙げられる。時間の自由がきき、かつ家計補助的な働き方ができるということで、それが彼女たちにとって入りやすく魅力的なものであった<sup>5</sup>。

この他、派遣労働者についてみると、1970年代頃から、自分の雇用されている会社から他所の会社に派遣されて働く派遣労働が増えはじめた。80年代に入ると、情報化やサービス化の波に乗ってこの傾向は一層強まっていった。この背景には産業のソフト化・サービス化が進展する中で正規従業員を増やさずに必要な要員を確保したいという受け入れ企業側のニーズと適合したことが存在する。その一方で若者や女性の中に、働きたい時に働きたいといった労働者側の就業意識の変化に 대응するというものも存在した<sup>6</sup>。

増加した背景はそれぞれ異なるものの、その中で労働者側の意識として「時間の自由」や「働きたい時に働きたい」といったものが存在していた。非正規雇用では必ずしも長時間働く必要が無い場合、配偶者の女性などが空いた時間で家計補助のために働くことができるようになった。それに加え、世帯の主な収入は正規雇用に従事する男性が得るため、非正規雇用は正規雇用ほどの報酬がなくても十分だった。そこで非正規雇用は「家計補助のための仕事」としての性格をもつようになり、正規雇用と非正規雇用の報酬格差は正当化されていった。この正当化のロジックは少なくともバブル崩壊までは機能していた。しかし非正規雇用が社会問題化していったということは、状況の変化によってそのロジックが十分に機能しなくなったということになる<sup>7</sup>。

その状況の変化とは、まず1つ目に従来想定されていた「男性稼ぎ主モデルと配偶者の女性による補助的な稼得」のケースに当てはまらない世帯が増えてきたことである。離別による母子世帯の増加などにより、母親が家計を支えなければならない世帯が増えてきた。しかし子供を育てる年代の女性が正規雇用の機会を得るのは容易ではなく、家族を養うには報酬が不十分な非正規雇用の機会しか得られず、生活が困窮してしまう場合も少なくない。

2つ目は非正規雇用についている就業者の年齢・性別構成の変化である。非正規雇用の大幅な増加と正規雇用の相対的な減少に伴い、学業を終えた若年者などが正規雇用には就けないケースが

---

<sup>3</sup> 小林（1995a）p. 437.

<sup>4</sup> 同上.

<sup>5</sup> 同上.

<sup>6</sup> 小林（1995b）pp. 503-506.

<sup>7</sup> 有田（2016）p. 224.

増えてきた。将来家庭を持ち、家族を養う可能性を持つ若年男女の多くが、学卒後も非正規雇用にとどまらざるを得なくなっている。

これらの変化により、想定されていた生活モデルとのズレが生じ、非正規労働による収入で不安定な生活を送る人達が増え、問題として浮上してきたのである<sup>8</sup>。

#### 1.4 非正規雇用を取り巻く雇用環境の改善

先に述べたように、戦後に出来上がった生活モデルとのズレが生じ、非正規労働者の不安定な生活が問題となっている。このことから、非正規雇用を取り巻く雇用環境の改善は必要かつ急務である。環境改善の際に重要になってくることとしては、まず非正規雇用に従事していても安定した生活が送れる所得水準・社会保障の適用といった、待遇面での改善である。非正規労働者の貧困が叫ばれている以上、これは必要である。しかし、いくら待遇面を強化しても就労機会に恵まれない、あるいは職に就いても有期契約のため、契約終了後に別の職に就こうとしても上手くいかず、仕事に従事する期間が途切れてしまうのでは意味がない。そこで、就労機会が充実しており、なおかつ失業しても短期間で次の職へ就くことができるような、雇用が持続する環境が必要となる。

## 第2節 日本が抱える労働者間の格差問題

### 2.1 正規・非正規雇用間の待遇格差

この節では労働者の待遇面について触れていく。非正規労働者は正規労働者に比べて低収入や社会保障の恩恵が少ないが、実際どの程度の差が生じているのか。ここでは賃金・社会保障に加え、キャリアアップについてみていく。

まずは賃金格差である。図3は年齢別の正社員・非正社員の一か月あたりの平均収入（単位：千円）を表したものである。見ていただくと分かるように、年齢が上がるにつれて正社員の収入は増えているのに対し、非正社員は年齢を重ねてもそこまで収入は増えない。正社員の収入の変化はいわゆる年功賃金によるものである。だが厳密には年齢の積み重ねによって労働者の能力や生産性が上がることを前提とした、能力や役職によって賃金が決められる職能給によるものである。

それに対して、非正社員の収入に変化がほとんどみられないのは、賃金が労働者の能力とは関係なく仕事内容によって決められる職務給によるものである。非正規労働者の収入が少ないのは仕事内容で賃金が決まるため賃金の上昇が見込めないのと、そもそも賃金水準が低いことが原因である。非正規雇用の賃金が低い理由としては、パートタイムやアルバイトが家計補助的なものとして捉えられていたことに起因することが考えられる。要は収入が家計補助のために充てられ

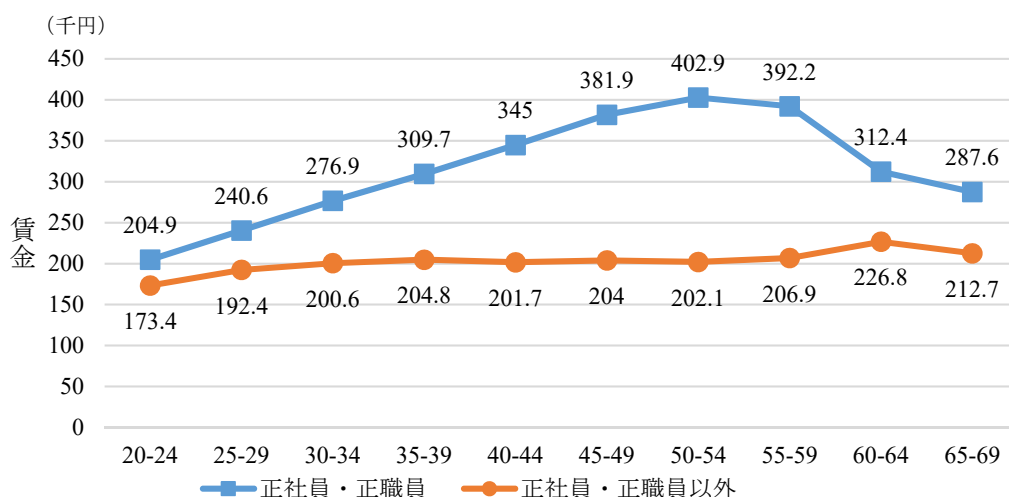
---

<sup>8</sup> 有田（2016）p. 230.

ることから、賃金は正社員並みである必要はないと考え、相応の賃金水準に抑えられたのである。

1980年代当時では世帯主である男性の労働が主な収入源となっており、パートタイムやアルバイトによる収入は家計補助として機能していて問題はなかった。しかし、バブル崩壊やグローバル化による競争激化に伴い、コスト節約のため正社員が削られ非正規労働者を雇う企業が増えたため、パートタイムやアルバイトによる収入が主な収入源になる世帯も出てきた。しかしパートタイムやアルバイトの賃金は依然として低いままであり、世帯所得が少ないことが問題になってきた。最低賃金の水準が生活保護基準よりも低く、労働者の生活の安定に必要な水準に及んでいないことも問題となっている<sup>9</sup>。

図3 正社員と非正社員の賃金格差（2015年）



(出所) 厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」より作成。

続いては社会保障等の待遇についてである。非正規雇用労働者は労働時間が短いことが多く、社会保険（健康保険・厚生年金）・労働保険（雇用保険）の適用から外れる者が多い<sup>10</sup>。このため、将来年金が受給されない、あるいは受給されても受給額が少なく老後の生活がまともに送れないといった問題が生じてくる。失業した際のセーフティネットである雇用保険でも適用されないか、されても給付期間は長くない上に給付額も多くはないので、その後の生活に影響が出かねない。表1を見てみると、正社員は健康保険・厚生年金・雇用保険共に適用率が9割以上である

<sup>9</sup> 脇田（2011）pp. 73-76.

<sup>10</sup> 社会保険については「1日または1週間の労働時間が正社員の4分の3以上である」かつ「1か月の労働日数が正社員の概ね4分の3以上である」ことが適用条件である。雇用保険については「1週間の労働時間が20時間以上」かつ「31日以上雇用見込みがあること」が適用条件とされている。

のに対し、非正規労働者は雇用保険が3割以上、健康保険と厚生年金はおよそ半分が適用されていないことになる。非正規労働者の中でも適用率からいえば、契約社員や嘱託社員などはそれぞれの保険制度の適用率は高めだが、パートタイマーのうち雇用保険はほぼ4割、社会保険は6割以上の人達が適用されていないことが分かる。この他、退職金制度や賞与支給制度についても正社員と非正規労働者とで差が出ているのがみてとれる。

3つ目はキャリアアップの機会についてである。正規の社員だと、賃金を上げるためにはキャリアの積み重ねが不可欠である。日本の企業では、資格・職位・賃金が連動して一体的に制度設計され、職種・部門ごとに綿密な能力開発プログラムが用意されている。このように正社員にはキャリアアップに関して恵まれているといえる。しかし、非正規労働者はほとんどこのような機会に恵まれていない。企業側としては、非正社員は有期の雇用で定着率が低いので長期の能力発揮が期待できないと考えているのである<sup>11</sup>。

表2は正社員・パート両方を雇用している事業所における教育訓練の種類・実施状況についての表である。これを見る限り、教育訓練を実施している事業所の中でパートに教育訓練を実施しているところはどの種類で見ても多くはないようである。特にキャリアアップのための教育訓練を行っているところがほとんどいないのはかなり問題だと思われる。

表1 就業形態、現在の会社における各種制度等の適用状況別労働者割合（2014年）

就業形態	雇用保険	健康保険	厚生年金	退職金制度	賞与支給制度
正社員	92.5	99.3	99.1	80.6	86.1
非正規労働者	67.7	54.7	52.0	9.6	31.0
契約社員	83.0	87.6	83.5	14.2	42.8
嘱託社員	81.1	87.4	82.9	15.7	55.7
パートタイム労働者	60.6	37.6	35.5	4.3	23.9
派遣労働者	83.3	81.1	76.5	10.9	15.8
臨時労働者	19.4	14.5	14.8	7.4	11.4

（複数回答 単位：％）

（出所） 厚生労働省「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」より作成。

<sup>11</sup> 小林（2009）pp. 125-128.

表2 教育訓練の種類、実施状況（正社員・パート両方を雇用している事業所，2011年）

教育訓練の種類	教育訓練を実施している	実施状況（複数回答）		正社員、パートのどちらにも実施していない
		正社員に実施している	パートに実施している	
日常的な業務を通じた、計画的な訓練	69.1	67.1	54.4	20.5
入職時のガイダンス	48.0	46.2	32.1	22.1
職務遂行に必要な能力を付与する教育訓練	53.0	51.5	26.5	22.1
将来のキャリアアップのための教育訓練	35.5	35.5	9.2	27.8
自己啓発費用の補助	29.4	29.2	10.5	31.7

(単位：%)

(出所) 厚生労働省「平成23年パートタイム労働者総合実態調査の概況」より作成。

## 2.2 日本で行われてきた非正規雇用対策

### (1) パートタイム労働法の改正

雇用の非正規化に伴う格差と貧困の問題を解決するため、均等待遇を実現する方向で実施された施策が、パートタイム労働法の改正である。元々、パートタイム労働法は、適正な労働条件の確保などを通じて能力を有効に発揮できるようにし、福祉の増進を図ることを目的に1993年に制定された。しかし罰則規定はなく、実効性に乏しかったことから、パートタイマーの労働条件は一向に改善されなかった。それから議論を積み重ね、2007年に改正されたが、その内容は、パートタイム労働者を職務の内容及び人材活用の仕組み、契約期間の3つの点から分類し、労働条件の改善を図るよう求めるものであった。具体的には、前述した3点が通常の労働者と同じ場合には、賃金・教育訓練・福利厚生について差別的扱いを禁止するとしている。しかし、職務内容及び人材活用の仕組みが同じ場合は、賃金を同一の方法で決定する努力義務が、それ以外の場合は通常の労働者との均衡待遇（職務内容・成果・意欲・能力・経験など）を勘案する努力義務が課されたのみであった<sup>12</sup>。

### (2) 最低賃金法の改正

賃金の最低額を法的に規制するための法律として、最低賃金法がある。法的に規制することにより、労働条件の改善を図り、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争を確保し、国民経済の健全な発展に寄与することを目的としていた。最低賃金の水準について、「労

<sup>12</sup> 村上（2011）p. 264.



働者の生計費と事業の賃金支払い能力の両方を考慮して定められなければならない」と規定されていたにもかかわらず、事業の支払い能力を重視して決定されていたため、その額は労働者の生活の安定に十分な水準ではなかった<sup>13</sup>。

ところが、ワーキングプアの増大に伴い、最低賃金が生活保護水準以下であることが問題となり、これを解消すべく、2007年に改正された。改正法では、「生計費を考慮するにあたっては、労働者が健康的で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとする」という一文が加えられた。これを受け、2007年度から全国平均で15円前後の大幅な地域別最低賃金の引き上げが実施された<sup>14</sup>。

### (3) 労働契約法の改正

この他に、労働者の採用から退職までの働き方に関する民事的なルールを定めた労働契約法というものもある。これは2008年に施行されたが、2012年に改正され、有期労働契約に関するルールが改正された。

1つ目は、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合に、当の労働者が雇用先の企業に対して無期労働契約への転換を申し込む権利の新設である。権利とあるが、その権利を労働者が行使するかは分からない上、権利を行使しないことを労働契約時に求めることはできない。企業としては労働者の実際の意思に関係なく、権利が行使されることを前提として行動せざるを得ないため、実質企業に無期労働契約を強制することと同じ効果を持つ<sup>15</sup>。

2つ目に、企業が有期雇用の更新を拒否する場合には「客観的に合理的な理由と社会通念上の相当な理由が必要」という判例法が条文化された。これは雇用継続していた労働者の契約更新を打ち切ることを防ぐ措置である。しかし、何が「合理的な理由や相当性のある期待」であるかを、具体的な事例に当てはめた場合の判断は容易ではない。実際に企業との紛争が生じた場合、有期雇用者が裁判に訴える余裕や、それだけの手間をかけるインセンティブは乏しいと思われる<sup>16</sup>。

3つ目は同じ企業内での有期契約と無期契約の労働条件の相違が職務内容と配置の変更範囲などに照らして不合理と認められるものであってはならない、ということである。何が言いたいかという、労働者間の業務の内容や仕事の責任の程度の違いによる賃金などの差が合理的なものであればよい、ということである。しかし、これについても、その差がどの程度の大きさまでなら許容されるかについて明確な基準はない。この規定は、無期雇用に転換した労働者の賃金・労働条件は、同じ仕事を続けている以上、有期雇用と同じでよいという意味にも解釈できる。そうすると、初めから無期契約で採用された労働者と、後から無期契約に転換した労働者との間の賃金格差が、勤続年数とともに拡大していく、ということも考えられる<sup>17</sup>。

<sup>13</sup> 村上（2011）pp. 264-265.

<sup>14</sup> 同上.

<sup>15</sup> 八代（2015）pp. 201-202.

<sup>16</sup> 八代（2015）pp. 202-203.

<sup>17</sup> 八代（2015）pp. 203-204.

## 2.3 日本での非正規雇用対策への問題点

日本では非正規雇用問題に対し、様々な対策を行ってきた。しかしそれでも思うような成果が上がっていない。それはなぜか。

例えば、企業と労働者との間の、主に解雇問題をめぐる個別労働紛争を解決するためのルール作りを目的とした労働契約法は、「不安定雇用の解消」という名の下で、有期労働契約を無期契約に転換させることを法律で義務づける手段として用いられている。しかし、コスト増大を避けるために、かえって5年を超える有期雇用が減り、5年未満での有期労働契約が増えてしまう。結果的に無期雇用の機会が増える保証はなくなる上、有期雇用が減ることもない。雇用全体の安定化は、労働市場の需要の拡大でしか達成できないため、これでは根本的な解決にならない。他方で、多様な働き方をする労働者間の公平を維持するためには、均等処遇の強化が必要である。改正パートタイム労働法や改正労働契約法にもこうした考えは盛り込まれているが、内容が明確ではなく企業の努力義務にとどまっている<sup>18</sup>。

## 2.4 正規・非正規間の格差是正のために

社会保障の待遇については、いうまでもなく非正規労働者にも適用されるよう適用範囲を拡大していく必要がある。非正規労働者は長期雇用契約がなかなかできず、不安定な生活を営んでいる。短期雇用契約でも雇用から次の雇用までのつなぎの期間の生活が安定して送れるよう、社会保険もそうだが特に雇用保険の要件緩和と安定した生活を送るのに必要な給付を行うことで、手厚いセーフティネットを張るのが望ましい。

キャリアアップについては、企業内で教育訓練を行うのが難しいのであれば、企業外での教育訓練に頼るべきだろう。日本には求職者を対象とした公的職業訓練機関が存在する。その機関は片やハローワークなどに代表される公的機関、片やNPOなどと両極端である。普通の失業者や非正規労働者が教育訓練を受けたいと思っても、公的機関には堅苦しさを感じ、NPOなどのボランティア団体は認知度が低く近寄りづらい、というのが実情である<sup>19</sup>。公的職業訓練機関以外にも専門学校に通うなどして技能を身に付ける方法もとれるが、そちらの場合は金銭的な問題がネックになる。以上のことから職業訓練においては敷居の低さや金銭的な負担がカギになるであろう。

職業訓練はキャリアアップの為だけではなく、職種転換を行う場合にも重要になってくる。これから苦勞して身に着けた専門的な技能が、10年後には何の価値もなくなっていれば、本人にとっても、社会にとっても無駄になる。それと同時に、現在、専門的な職種についている人についても、その職種が無価値になった場合にどうすればよいかも考えておく必要がある。企業内での職種転換へのサポート義務を企業に重く貸して、雇用保障を図る政策もあり得ないわけではな

---

<sup>18</sup> 八代（2015）p. 220.

<sup>19</sup> 小林（2009）p. 136.

い。しかし、厳しい競争にさらされている企業からすると新たに生まれてきた職種には新しい人を充て、再就職に備えた職種転換のための訓練は政府が担うほうが効率的であると思われる<sup>20</sup>。

賃金については非正規労働者に対する賃金上昇を図る必要があるが、どの程度の水準まで引き上げるかが重要になってくる。最低賃金の引き上げにより、消費が進み、経済成長が起き、雇用も増えるという可能性もあるが、所得が貯蓄に回る可能性もある。他にも、最低賃金を引き上げるといことは、企業側の非正社員の雇用コスト増大につながるため、企業側としてはあまり喜べるのではなく、非正社員を雇うより正社員の残業で対処したほうが、コストが安く済む可能性もある。とはいえ、正社員と比べて非正規社員を安価な労働力としている現状は改善しなければならない。

### 第3節 労働者の雇用保障に関する考察

第3節以降では、持続的な雇用環境について考察していく。この節では長期雇用保障、非正規雇用から正規雇用への転換、流動性の高い労働市場について、それぞれ例示しつつ論じる。

#### 3.1 日本の雇用慣行からみる雇用保障

日本の正社員については、長期的な雇用保障を行うことで、ある意味持続的な雇用を作り出している。そこで正社員の雇用保障を担っている日本の雇用慣行について、その中身と問題点について分析していく。

日本の雇用慣行は戦後の日本で形成されたシステムである。戦後の経済成長を支えてきた大きな要因であり、労働者の雇用と生活を安定させ、幅広い中流階級を形成したことの背景ともみなされている。その主な特徴として、長期雇用保障、年功昇進・賃金、企業別労働組合が存在するが、それ以外にも新卒一括採用や定年退職制度など、他の先進国にはほとんどみられない雇用慣行も存在する<sup>21</sup>。

企業は自らのコストで形成した人的資本を確保するために長期の雇用保障をする。それに加えて労働者の自発的な離職を防ぐために、勤労年数に比例して賃金が高まる年功賃金を設け、定年退職時には多額の退職金を支払うことで、労働者にとって「辞めると損をする」と思わせるように仕向けているのである<sup>22</sup>。

企業別労働組合は企業内で単一の労働組合を作り、企業内で多様な職種の労働者の利害関係を調整し、それらをまとめることでその労働組合が経営者と独占的な交渉力を持つ仕組みとなっている<sup>23</sup>。新卒一括採用は企業内で一斉に行われる配置転換と整合的に行うためのものであり、多くの未熟練労働者を、時間をかけて企業内で熟練労働者に育成していくために不可欠なプロセス

<sup>20</sup> 大内 (2013) pp. 104-105.

<sup>21</sup> 八代 (2015) p. 29.

<sup>22</sup> 八代 (2015) p. 33.

<sup>23</sup> 八代 (2015) p. 34.

である。この慣行は学生の間にも求職活動を行うことで、若年失業者を防ぐ効果があるが、労働者と企業の双方に大きな負担を強いる面もある<sup>24</sup>。

こうしてみると悪くないシステムのようにも思われるが、問題点も存在する。それは終身（長期）雇用が保障されていなければ労働者にとってはリスクが大きいシステムであるという点である。勤続年数が長くなるにつれて高い賃金を受け取る年功賃金、定年まで勤めるともらえる退職金制度、労使間での交渉を穏便に行うための企業別労働組合、その企業でしか役に立たないような企業内での部署移転による熟練社員の育成などは1つの企業にとどまり続けることが前提で意味のあるものになる。

雇用保障が不安定な時代においては、失業すれば退職金はもらえず、転職できたとしても以前勤めていた企業より賃金が下がり、仕事はまた新しく覚える必要がある。企業側も転職してきた社員を一から育成するため手間・コストがかかるうえ、中途半端にしか育成できない。このほかにも、新卒一括採用というシステムは言い換えれば大学（高校）卒業時にしか正社員として就職するタイミングがないシステムである<sup>25</sup>。もちろん中途採用機会がないわけではないが、このタイミングを逃すと正社員として仕事に就くことが困難となってしまう、そのような人々は非正規雇用へと移動してしまう。一旦正社員になったとしても何らかの理由で職を失った場合も同様で、失業した場合のリスクが大きいのである。そもそも、学校を出たばかりの未熟な労働者を一から育てることは、質のいい社員を育てやすいが非効率である。

経済が成長を続けているうちは失業率も低く、労働者の所得も増えていくので、雇用政策の役目は相対的に低かった。そうした中で雇用保障を規範化することは日本経済の流れと整合的なものであった。グローバル化は雇用コストの低い周辺のアジアの国々との競争を激化させ、安い輸入品が増加し、さらに円高が重なったため、競争する日本企業の経営環境を厳しいものとさせていた<sup>26</sup>。

元々労働力確保のために長期雇用保障を取り入れたが、それを維持するだけの業績を出せなければ維持するメリットは労働者・企業どちらにも薄い。そのような状況で長期雇用保障という規範を守り続けるのは無理があるように思われる。

### 3.2 韓国における「非正規雇用」対策

日本と似たような労働市場を持つ国の例として、韓国がよく挙げられる。韓国においても労働者の非正規化が進んでおり、非正規雇用問題への取り組みがなされている。韓国ではどのような取り組みがなされているのか。

韓国における非正規雇用は日本とは性格が異なっている。韓国での正規雇用・非正規雇用の区分は契約期間の長さによって区分されている。結果として、大企業のように長期間の契約が可能

---

<sup>24</sup> 八代（2009）pp. 117-118.

<sup>25</sup> 八代（2015）p. 257.

<sup>26</sup> 大内（2013）p. 104.

な企業の労働者は正規労働者、零細企業のような長期契約を結ぶ余力のない企業の労働者は非正規労働者に区分されている。このことから両者の報酬格差は、日本のように同じ企業内・組織内での従業員の区分によるものではなく、直接の雇い主が異なっていることの結果として生じている。要するに企業規模間での格差がだいたい正規・非正規雇用間の格差に当てはまるのである。韓国での正規・非正規の違いは、労働基準が守られる大企業と守られない零細企業との違いに相応する部分が多いのである<sup>27</sup>。

増加する非正規労働者に対して、韓国では非正規職保護法の制定・施行により非正規雇用を正規雇用へ転換するという動きをみせた。これにより、有期雇用の雇い止めや、社内請負をはじめとする間接雇用の増加といった副作用を生じさせたものの、概して有期雇用の就業者の雇用安定化に貢献した。このような改革ができた背景として、次の3点が挙げられる。

1つは、韓国では、非正規雇用と正規雇用との「身分」的な区分が、日本ほど強くなく、標準化された形で浸透していなかったことである。

2つ目は韓国の企業では1990年代半ばより、職務の明確な区分とそれに基づく人事管理制度を導入しようとする動きがみられていたことである。このため、正規雇用・非正規雇用の区分を職務の違いとして位置付け直し、報酬格差も職務内容の違いに起因するものとして正当化することが比較的容易だった。

3つ目は、非正規職保護法の制定を受けて、積極的な人事制度改革を行った金融機関は、通貨危機時の公的資金注入の結果、政府系機関である預金保険公社が最大の株主となっていた。このため、これらの金融機関は、「非正規雇用の正規雇用転換」という政府の雇用政策に呼応した人事管理を行うことが、政府から強く期待されていたのである<sup>28</sup>。

韓国では非正規雇用から正規雇用への転換を図ることで、非正規労働者の雇用保障を行おうとした。しかし日本では、第2節で触れたように、労働契約法の改正で有期契約から無期契約への転換を行う権利を盛り込むことで、韓国と同様の政策をとったが思うような成果は上がっていない。韓国と日本では非正規雇用の性格が異なることから、日本では正規雇用への転換が難しい。

### 3.3 フレキシキュリティ政策が生み出す労働市場の流動性

欧州では流動性の高い労働市場が形成されている。そこで、デンマークのフレキシキュリティ政策の例に、どのようにして流動性の高い労働市場が生み出されているのかをみていく。

デンマークの労働市場は、ゴールデントライアングルと呼ばれる3要素、すなわち柔軟性の高い労働市場・手厚い失業保険制度・積極的な労働政策の3要素を兼ね備えており、これらが相互にバランスをとって機能するフレキシキュリティという政策を行っており注目されている。まず柔軟な労働市場は、失業しても次の仕事が見つかるまで安心して生活できる手厚い失業保障があって初めて機能するものである。デンマークでは失業手当が日本とは比べ物にならないほど充実

<sup>27</sup> 有田 (2016) pp. 226-227.

<sup>28</sup> 有田 (2016) pp. 235-236.

しており、医療費や教育費が無料である。このように社会保障制度が充実しており、失業中であっても快適な生活を維持しながら、新たな就労を確保するために準備することが可能となる。さらに国が多くの予算を投じて職業教育や職業訓練を実施しており、失業者が手厚い就労支援を受け、比較的短期で労働市場へと復帰することができる<sup>29</sup>。

次にそれぞれの要素について説明していく。デンマークのフレキシキュリティの重要な一角を形成する手厚い失業給付は、日本の制度と少し異なる。労働者が失業した場合の給付には、失業保険からの給付と援助金の給付の2種類存在する。まず失業保険からの給付を受けるためには、保険の加入と52週間働いた実績が必要になる。保険料は月300クローネ（約5000円）程度で、国からの資金援助があるので労働者個人の負担は軽い。失業給付は従前の賃金の90%である。もう1つの援助金は前述した保険の対象者ではなく、かつ求職中の者が対象となる。援助給付額は13,000クローネが上限で、18歳以下の子がいたり、住宅費がかかる場合は支給額が加算される<sup>30</sup>。

デンマークの職業教育は充実しており、学校教育の中に職業教育が組み込まれたデュアル・システムが採用されている。離職者に対する手厚い就労支援を通じて、多くの離職者が短期間に再就職している。さらに、引きこもりなどで社会からドロップアウトした子供たちを再び社会に復帰させるための支援体制も充実している。デンマークの職業教育は義務教育終了時点（15歳）から始まる。その後の進路は普通後期中等教育コースへの進学（日本でいう高校進学）と、職業訓練プログラムへ進むコースの大きく分けて2つある。このうち後者のコースは3～4年のプログラム終了後に就労することを目的としている。プログラムの内容は座学と職場での実習を繰り返す、いわゆるデュアル・システムと呼ばれる仕組みである。いったん就職した後に、再度別の後期中等教育コースへ入学し直して教育を受け直したり、高等教育への進学を目指すことは自由である。いつでもやり直しが可能なのがこの国の制度である<sup>31</sup>。

柔軟性の高い労働市場とは、解雇規制が緩い労働市場のことを指す。デンマークでは明文化された労働関係法が極めて少なく、使用者と労働組合との交渉によって解雇などの取り決めを行う。そういった意味では日本より解雇規制は緩いといえる。デンマークでは年間労働力の約30%が転職すると推定されており、平均転職回数は6回である<sup>32</sup>。

デンマークではフレキシキュリティ政策により、労働力が移動しやすい環境を整えている。これにより、労働力の必要な産業への労働力移動が可能となるため、仮に失業しても比較的短期間で必要とされている企業へ就くこともでき、雇用が途切れにくい環境となっているのである。

<sup>29</sup> 日本弁護士連合会「デンマーク調査報告書」。

<sup>30</sup> 同上。

<sup>31</sup> 同上。

<sup>32</sup> 山田（2009）p. 101.

## 第4節 日本が目指す持続的な雇用環境

### 4.1 日本に必要な持続的雇用環境とは

第1節でも述べたように、非正規雇用を取り巻く雇用環境の改善にあたっては、持続的な雇用環境が重要な点としてある。しかし、正規雇用にみられる日本的雇用慣行に目を向けると、長期雇用保障がされていた時代においては上手く機能していたが、それが出来ない時代においてはデメリットの側面が強い。このことも考慮すると、日本的雇用慣行にみられる長期雇用での持続的な雇用保障を行うには無理がある。非正規から正規への転換は、企業がコスト増大を避けるために上手くいかない。そうすると日本では、デンマークにみられるようなフレキシキュリティ政策を目標に、流動性の高い労働市場を展開していくのが望ましい。これにより、正規・非正規関係なく、労働力を移動（転換）させて雇用の創出と持続的な雇用環境を生み出していくことができる。

### 4.2 流動性の高い労働市場への2つの「壁」

先述したように、デンマークにみられるようなフレキシキュリティ政策を目標とした、流動性の高い労働市場を展開していくことを述べたが、それを日本で展開するには課題が残っている。

#### (1) 解雇規制

1つは解雇規制に関するものである。解雇とは企業からの一方的な労働契約の解消行為のことを指す。まず解雇を行うにあたって、解雇の30日前に対象となる労働者に対し予告をしなければならない。もし30日より短い場合はその日数分について賃金を支払わなければならないとしている（労働基準法第20条）。ただし、「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」と「労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合」はこの規定が適用されず、企業は即時に解雇を行うことができる。その他、一定の場合については解雇が禁止されている。主なものとして、労働基準法では「業務上災害のため療養中の期間とその後の30日間の解雇」、「産前産後の休業期間とその後の30日間の解雇」、「労働基準監督署に申告したことを理由とする解雇」、労働組合法では「労働組合の組合員であることを理由とする解雇」、「男女雇用機会均等法では労働者の性別を理由とする解雇」、「女性労働者が結婚・妊娠・出産・産前産後の休業をしたことなどを理由とする解雇」、育児・介護休業法では「労働者が育児・介護休業などを申し出たこと、又は育児・介護休業などをしたことを理由とする解雇」といったものが禁止されている<sup>33</sup>。

では、解雇予告をきちんと行ったり、前述の禁止事項を守っていれば自由に解雇ができるかというところではない。解雇が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合

<sup>33</sup> 厚生労働省「労働契約の終了に関するルール」。

は、労働者をやめさせることはできない。解雇を行うには客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性という要件も必要になる。それらを考慮したうえで解雇が正当かどうか、最終的には裁判所において判断され、社会通念上是認しえない解雇は「解雇権の濫用」として無効とされてきた。しかし、それらの要件の具体的な規定については存在せず、判例をもとに個々の裁判官が判断している。使用者が、不況や経営不振などの理由により、解雇せざるを得ない場合に人員削減のために行う整理解雇については、①解雇の必要性の有無、②解雇回避の努力、③解雇対象者選定の合理性、④解雇手続の妥当性が求められるという「整理解雇4要件」により判断される<sup>34</sup>。これは1970年代以降の整理解雇に関する判例の積み重ねにより定着してきたものである<sup>35</sup>。

現行の制度における問題点として、裁判による解雇の判断は判例に基づいて判断されるため、個々の裁判官によって判断基準が異なり、不必要な紛争や裁判期間の長期化に結び付くことが存在する。解雇紛争のコストが不明確なため、正社員の新しい雇用機会が抑制されることや企業の雇用需要を雇用調整が容易な非正社員へシフトさせる、裁判に訴えられる労働者と訴えられない労働者で格差が生じるなどの弊害が起きる<sup>36</sup>。

それ以外に、解雇が無効と判断された場合、元の職場への復帰しか選択肢はないが、信頼関係が壊れた職場への復帰はあまり現実的ではなく、実際には解雇無効の判決を受けた後で、企業と労働者との間の和解で解決することが多い。その際の補償金の基準が明確ではなく、企業の支払い能力に依存する面が大きいことから、同じ状況の労働者間でも、大企業勤務か中小企業勤務かで、解雇の保証金では賃金水準以上の大きな格差を生んでいる<sup>37</sup>。

制度とは全く関係ない話になるが、日本で「終身雇用」と呼ばれるような長期雇用の慣行が生まれた背景には、企業による解雇回避が、人材育成、労使関係の安定など、企業の長期的な利益に合致するという事情があった。言うまでもなく、これは労働者に雇用の安定という大きな利益を保障するものであった。政府も、こうした利益を重視し、雇用調整給付金や企業内の職業訓練（OJT）への補助金などの雇用維持型政策を採用してサポートしてきた。その意味で、解雇を制限するルールは、法が超越的な規範を企業に対して押し付けたのではなく、労使のコンセンサスの下、自制的に形成され、政府によってもサポートされた。一方で、企業の「解雇をできるだけ回避する」という姿勢が定着すると、企業がこれに反する行動をとるのは、社会規範に反することになりかねないので困難になってくる。

日本の経営者が、「雇用は守る」、「人材を大切にする」、「労働者は人財だ」というような発言をしてきたのは、日本における経営で考慮すべき社会規範を熟知していたからであろう。いったん雇用を大切にしない企業であるという評判が立つと、社会的非難を受けるにとどまらず、実際の企業経営にも影響を与え、いい人材が集まらないという事態も引き起こす。経営者としては、こうしたことはどうしても避ける必要がある。このように、解雇することが良くないことであるという認識が世間に浸透していると、解雇規制の改革が世間の人には良く映らない可能性も出て

<sup>34</sup> 村上（2011）pp. 268-269.

<sup>35</sup> 大内（2013）p. 128.

<sup>36</sup> 八代（2015）pp. 150-151.

<sup>37</sup> 八代（2015）p. 145.



くる。解雇に対する悪いイメージも制度とは違った問題点になりうるかもしれない。

## (2) 均等処遇

2 つ目は均等処遇で、その中でも報酬に関する部分である。賃金制度の理想としては同一労働・同一賃金システムを設け、正社員・非正規社員が対等な賃金を得られるようにすることである。そうすることにより、失業して転職をしたとしても前の仕事との所得の差がそこまで問題にならない。しかし、年功賃金が浸透している日本ではそれを取り払うことに違和感を覚えたり、反対する者が出てくる可能性もある。そこで、成果主義と弱めた年功賃金を組み合わせた賃金制度を用いるという手段も一つの案として挙げられる。

## 4.3 日本が進めていくべき政策方針

労働市場を流動化させるには雇用契約に関する明確なルールが必要となる。あらゆる契約にはその締結と解消についてのルールが不可欠であるが、先に述べたように、解雇に関する規定は抽象的なものである。日本の解雇規制について、判断が法律ではなく判例に基づいていること、その判例は過去の日本の大企業の雇用慣行に準拠しており、経済社会環境の変化に対応しきれていない、といった欠点が存在する<sup>38</sup>。そこで明確な解雇の手続きに関する法律を新たに作り、透明性のある紛争解決システムを構築することが必要になるだろう。これを構築することで解雇手続きがスムーズになり、裁判期間の短縮・費用削減が図られる。

他に、解雇の金銭解決の導入の検討についても視野に入れるべきである。日本では解雇の際の補償金は任意であり、金額の水準も企業によって異なる。金銭解決制度を明確にルールとして導入することで、先ほどの解雇紛争解決システムと合わせて、企業が万一労働者を解雇しなければならなくなった際のコストが明示化され、企業はそれだけ安心して正社員を採用しやすくなる。

しかしこれには問題があり、一つは企業の費用負担の増加である。金銭解決制度を導入すると、労働者を解雇する際には必ず補償金を企業が負担することになる。大企業ならともかく中小企業にとっては大きな負担になりかねない。これに対し、場合によっては国あるいは地方自治体からの補助金で企業負担を減らすといった対策をとることも必要になるだろう。

もう一つは補償金の水準についてである。補償金の下限だけを決めて企業が支払う額が多額になると、中小企業の負担が重くなりすぎてしまい、逆に上限を決めて額が抑えられると、労働者のほうから補償として不十分と批判が出る可能性がある<sup>39</sup>。これに対しては、最低額と最高額を設定し、その範囲内において、一定の考慮要素を法律で示して、労使協定や労働委員会の決議があればその額とし、労使間での取り決めができなかった場合には、裁判所に具体的な額を決定させるというようなやり方もあると思われる<sup>40</sup>。とはいえ、金銭解決制度は図3を見て分かるよう

<sup>38</sup> 八代 (2015) p. 147.

<sup>39</sup> 大内 (2013) p. 189.

<sup>40</sup> 同上.

に欧州では浸透しており、これまでも任意とはいえ解雇について金銭解決を行っていたことから、制度として導入する余地は十分にあると思われる。

表3 欧州各国の解雇に対する金銭補償

	解雇の金銭解決の場合の補償金の上限
英国	約1300万円か52週分の給与のいずれか低い額
ドイツ	18か月分の給与
イタリア	24か月分の給与
スペイン	24か月分の給与
デンマーク	12か月分の給与
フランス	法令上はないが、実務上、6～24か月分の給与

（出所） 岡田和樹（2013）「労働契約に関する法律事務の外国との比較」より作成。

デンマークは安定した社会保障と充実した職業訓練、転職しやすい環境を整えることで柔軟性の高い労働市場を生み出した。非正規雇用も含めた労働力の移動（転換）によって、安定した雇用創出と保障を目指すなら、日本でもこの政策を目標にしていく必要がある。デンマークの労働市場を流動的と捉えるならば、日本はどちらかというとな固的な労働市場となっている。そのため、日本的雇用慣行にみられる長期雇用を前提とした雇用保障をやめ、解雇規制の改革も含めた契約ルール明確化と、解雇の際の補償金制度の導入を行う必要がある。さらに正規雇用と非正規雇用の格差を是正するために待遇面での均等処遇を図る必要もある。最も重要なのはこれらのことを別々に行うのではなく、なるべく同じペースで行うことである。これにより労働者が労働市場に参入しやすい環境を整えていくべきである。

## おわりに

冒頭でも述べたように、日本では非正規雇用に従事しつつ安定した生活を送ることが難しい。その理由は第2節で触れたように非正規雇用（特にパートタイム労働）が家計補助的なものであり、賃金やその他待遇などを正社員並みにする必要はないとされ、安価な労働力として雇用されたことに起因すると考えられる。バブル崩壊とともに男性稼ぎ主モデルは崩壊し、非正規雇用を主な収入源とする世帯が増えていった。それが改善されないまま21世紀に入ってしまった。不況などの影響で雇用が不安定になり、なおかつ社会保障の適用からも外れる者が多くなり、非正規雇用に従事し不安定な生活を送る者が増えていった。

こうした状況を改善するためにも、非正規雇用を取り巻く雇用環境の改善が必要である。そこで重要なのが第1節で述べたように待遇面の強化と、就労機会が充実しており、なおかつ失業しても短期間で次の職へ就くことができるような、雇用が持続する環境である。待遇面については、第2節で触れたように社会保障の適用強化・職業訓練の拡充・賃金水準の引き上げが必要である。

持続的な雇用環境に関しては、例えば日本の雇用慣行は経済成長に支えられた長期雇用保障があって成り立つものである。バブル崩壊やグローバル化によって企業経営が厳しくなると長期雇用保障が十分に機能しなくなることから、デメリットが生じる。韓国の非正規職保護法や日本の労働契約法の改正で盛り込まれた、非正規雇用から正規雇用への転換は、企業の負担増加を招くことから、それを避けようとする動きがみられ、日本では成果が上がっていない。そこで参考となるのはデンマークにみられるようなフレキシキュリティ政策である。デンマークでは柔軟な労働市場を構築しつつ転職しやすい環境を作ることで、流動性の高い労働市場を展開している。これに倣い、日本でも流動性の高い労働市場を展開していくのが望ましい。そのために第4節で述べたように、解雇規制の改革も含めた契約ルールの明確化と補償金制度の導入を取り入れる必要がある。合わせて第2節で述べた待遇面での強化も行うことで、流動性の高い労働市場を展開することが可能になる。正規・非正規関係なく、労働者が労働市場に参入しやすい環境を整えることが、結果的に非正規労働者の安定した生活に結び付くのである。

#### 参考文献

- ・ 有田伸一（2016）『就業機会と報酬格差の社会学 非正規雇用・社会階層の日韓比較』東京大学出版会.
- ・ 大内伸哉（2013）『解雇改革 日本型雇用の未来を考える』中央経済社.
- ・ 岡田和樹（2013）「労働契約に関する法律事務の外国との比較」  
[http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/bunka/koyou\\_hearing/dai2/siryou2.pdf](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/bunka/koyou_hearing/dai2/siryou2.pdf)
- ・ 大沢真知子（2010）『日本型ワーキングプアの本質』岩波書店.
- ・ 小林良暢（1995a）「パートで働きませんか」神代和欣・連合総合生活開発研究所編『戦後 50年 産業・雇用・労働史』日本労働研究機構.
- ・ 小林良暢（1995b）「派遣労働者の増大」「派遣事業法制定をめぐる労・労対立」神代和欣・連合総合生活開発研究所編『戦後 50年 産業・雇用・労働史』日本労働研究機構.
- ・ 小林良暢（2009）『なぜ雇用格差はなくなるのか』日本経済新聞出版社.
- ・ 村上英吾（2011）「第13章 労働政策」田代洋一・萩原伸次郎・金澤史男編『現代の経済政策』【第4版】有斐閣ブックス.
- ・ 山田久（2009）『雇用再生 戦後最悪の危機からどう脱出するか』日本経済新聞出版社.
- ・ 八代尚宏（2009）『労働市場改革の経済学』東洋経済新報社.
- ・ 八代尚宏（2015）『日本的雇用慣行を打ち破れ』日本経済新聞出版社.
- ・ 脇田滋（2011）「最低賃金引き上げのために必要なこと」中村和雄・脇田滋編『「非正規」をなくす方法』新日本出版社.
- ・ 厚生労働省「平成23年パートタイム労働者総合実態調査の概況」

- <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/11/dl/gaikyou.pdf>
- ・厚生労働省「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」  

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/14/dl/gaikyo.pdf>
- ・厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」  

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2015/index.html>
- ・厚生労働省「『非正規雇用』の現状と課題」  

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046231.html>
- ・厚生労働省「労働契約の終了に関するルール」  

[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouseisaku/chushoukigyou/keiyakushuryo\\_rule.html](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouseisaku/chushoukigyou/keiyakushuryo_rule.html)
- ・国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計(全国推計)」  

[http://www.ipss.go.jp/pp-ajsetai/j/HPRJ2013/gaiyo\\_20130115.pdf](http://www.ipss.go.jp/pp-ajsetai/j/HPRJ2013/gaiyo_20130115.pdf)
- ・日本弁護士連合会「デンマーク調査報告書」  

[http://www.nichibenren.or.jp/library/ja/committee/list/data/danmark\\_report.pdf](http://www.nichibenren.or.jp/library/ja/committee/list/data/danmark_report.pdf)