

論文要旨

論文要旨

ワーキングプア問題：不十分な雇用・失業対策と新たな解決策

池端 亮介

はじめに

1. 戦後最長の景気拡大の実情
2. 様々なかたちのワーキングプア
3. 不十分な雇用・失業対策
4. 貧困から立ち上がるための支援
5. ワーキングプアから抜け出すには
むすびにかえて

はじめに

2002年2月から2007年10月までの景気拡大は、日本の経済を実質成長率2%程度で毎年成長させ続けていた。2008年1月時点での政府の判断は、65年11月から70年7月まで57ヶ月間続いた「いざなぎ景気」を超えて、戦後最長の景気拡大が続いているというものであった。そのような背景とは逆に、働いても生活が良くならない、生活ができないというワーキングプア問題が浮かび上がってきている。

ワーキングプアに陥ってしまった人々の実情の分析、実際行われている雇用・失業対策の分析、そしてその制度がいかにか機能していないかを明らかにし、ワーキングプアから抜け出すために既存の政策を有効利用する方法、新たに検討されている政策・制度を考える。

1. 戦後最長の景気拡大の実情

戦後最長の景気拡大の特徴に所得が伸びていないということがあげられる。1997年度の国民一人当たりの名目所得は310万円であるが、2002年度には284万円に下落、2003年度からはわずかに反転しているが1997年度のレベルには及んでいない。日本では一度正社員をやめると、派遣社員やパートといった条件の悪い雇用に甘んじることになる場合が多かったので、正社員という立場を守るためには賃金カットを甘受せざるを得なかったと考えられる。それでも容赦なくリストラは進み、非正規社員の割合は1995年の20%から2005年には32%まで上昇した。

戦後最長の景気拡大期にあった日本は経済が回復しているといわれていたが、働いてもそれに見合った賃金をもらえない、またサービス残業など無賃金労働も多くあるという事態が起きていた。そればかりか安定した仕事につけないフリーター、フリーターの中でも大学を卒業したにもかかわらずフリーターになってしまった高学歴ワーキングプア、地方自治体の嘱託職員・臨時職員のワーキングプア、ニート問題など多くの問題も残っている。

2. 様々なかたちのワーキングプア

ワーキングプアとは、働いているのに所得が伸びず生活保護水準以下の生活を送っている人々を指す言葉である。その人たちの多くは、保険や一時金が無い、ボーナスが無い、どれだけ長期間勤めてもほとんど給料に変化が無いなど正規雇用の人と比べるとかなり悪条件の下で働いている。ワーキングプアに陥る人は民間企業で働く人たちだけではなく公企業で働く人たちにもいる。学校や公立の保育所、役所などでも臨時職員や嘱託職員として雇用された人の多

くが安い賃金と不安定な労働条件の下で働いている。

3. 不十分な雇用・失業対策

ここでは、2009年現在日本で行われている雇用・失業対策の不十分性を考察する。

失業保険の受給期間の短さ、形骸化してしまった解雇権濫用判例法理と整理解雇4要件、民間の職業紹介制度の労働者に対する情報提供の不十分さや中間搾取といった弊害、申請すらできない生活保護制度など、雇用・失業は機能不全に陥っていることを明らかにする。

4. 貧困から立ち上がるための支援

福祉と労働の結びつきを強め、福祉受給者に対する就労支援政策を「ワークフェア政策」と呼び、日本におけるワークフェア政策の導入はとりわけ母子世帯やホームレス、生活保護受給世帯など低所得・貧困層に対し、自立支援のためのプログラムへの参加を促す諸政策として展開され始めている。ここでは、自立支援プログラムの導入背景、分野別への自立支援策、これからの課題を考察・検討していく。

5. ワーキングプアから抜け出すには

既存の制度を十分に利用し、更に様々な政策を打ち出していくことにより、ワーキングプアから抜け出す方法を検討・紹介する。既存の制度としては、生活保護制度の適正な運用、労働組合の結成・参加が挙げられる。新たな政策としては、他の先進国と比べて低い水準にある最低賃金額をあげる、数多くの先進国がそれぞれの国情に応じた形での導入を行い、大きな成果をあげている給付つき税額控除制度の導入が挙げられる。

むすびにかえて

貧困に陥ってしまう人が増加しているのは、十分な雇用・失業対策が行われていないことが原因である。給付期間が短い雇用保険や、守られない労働者の権利、更には最後のセーフティ・ネットであるはずの生活保護が機能しておらず、仕事を失ってしまった人だけではなく、仕事をしている人でさえ貧困に陥ってしまうのである。ワーキングプアから抜け出すには、既存の制度の十分な利用、更に様々な政策を打ち出していかなければならない。

このまま何も対策を行わなければ更に多くの人がワーキングプアに陥ることは目に見えている。一から雇用関係を見直し、社会保障を充実させることにより、これ以上ワーキングプアに陥ってしまう人を出さないようにし、ワーキングプアに陥ってしまっている人を救い出していかなければならない。

論文要旨

雇用形態による格差問題と新しい雇用システムの展望

平山 竜也

はじめに

1. 日本型雇用慣行の変遷
2. 雇用の流動化政策と非正規雇用の広がり
3. 非正規雇用に伴う格差問題
4. 雇用格差の解決に向けて

おわりに

はじめに

日本経済は2008年秋の金融不安により大きく縮小に転じ、それに伴い雇用情勢も急速に悪化した。その中でも、正社員に関しては企業の雇用維持努力が見られるが、非正規雇用者に関しては雇用の調整弁としての運用が目立ち、不安定な就業下にある若年層を中心に大きな影響があった。厚生労働省はこの問題に対し、「雇用の安定を基盤に仕事の働きがいを通じて経済・産業活動を活発化させるとともに、経済活動の成果を適切に分配し、豊かで安心できる勤労者生活を実現することのできる雇用システム」の構築を提言している。

本論文ではまず日本型雇用慣行の歴史を振り返り、正社員と非正規雇用者の間での格差を生む要因がどこにあるのかを明らかにする。それを踏まえた上で、厚生労働省が提言した雇用システムを実現していくために、政府や企業、個人においてどういった取組みが為されるべきかを考察していく。

1. 日本型雇用慣行の変遷

高い経済成長は、豊富な税収や保険料収入をもたらし、福祉国家であれば社会保障制度の拡充を促す方向に働くが、日本の場合は社会保障の発展を中途半端なものに留める働きをした。高度経済成長期の日本においては、雇用の維持や福祉の提供に関して長期雇用慣行・企業依存型福祉システム・夫婦分業型家族システムが大きな柱となっていた。

しかし、バブル経済が崩壊したことで企業は人員の調整等を迫られることになり、上記の雇用システムの維持は困難になる。こうした情勢の中、労働力の流動的・弾力的な活用を目的とした計画が政府や財界から打ち出され、労働契約法制・解雇法制・労働時間法制等の規制緩和が進められることになる。

2. 雇用の流動化政策と非正規雇用の広がり

労働者派遣法の改正に代表される小泉構造改革の下、雇用の流動化は大きく推し進められたが、この改革の路線では経済の再生が自ずと社会の再生、ひいては雇用の再生に繋がるという前提が暗黙の了解として存在した。構造改革の結果、企業の業績回復への寄与は確かにあったものの、労働者の所得向上は遅れたことに加え、雇用の質の低下が顕著に見られた。雇用が不安定な非正規雇用者の増大やそれに伴うワーキングプアの存在は、雇用格差という社会問題として国の課題となり、企業の社会的責任も問われるようになった。

3. 非正規雇用に伴う格差問題

非正規雇用者には保険や収入、雇用基盤といった多くの面で正社員との格差が見られる。フリーターを始めとした非正規雇用者の増大は、税金や社会保障負担において莫大な損失を生む。非正規雇用者の増大による貧困層の増大は内需の縮小に大きく影響しており、日本企業の外需への依存は高まる一方、国内の雇用が減少するという内需縮小のスパイラルに陥っている状態である。「国民生活基盤の弱体化」と「経済成長の鈍化」の悪循環が続いた結果、日本社会の階層化、つまり貧困層の構造化・固定化問題が表面化してきている。

4. 雇用格差の解決に向けて

新しい環境下での国民生活安定化に向けて、政府・企業・個人が分担して役割を果たす体制への転換が求められている。まず政府は、「小さな政府」の路線を変更し、国民生活安定化の実現のために法律の再整備やできる限りの経済政策を行わなければならない。企業は、雇用保障に対する責任や年功賃金の保障といった面では義務は軽減される一方、多様な属性・就業形態の人材に対し公平・公正に雇用機会を提供し、能力の開発と活用に最大限努力を払う責任を負うことが求められる。そして労働者の側にも労働組合のあり方等について意識改革が必要になってくるであろう。

おわりに

経済成長の鈍化や非正規雇用の恒常化といった方向に経済・社会環境が変化した以上、新しい社会に応じた新しい雇用システムを構築しなければならない。そこで必要とされているのが、ライフスタイルに応じて柔軟に働き方を変えられる多元的な雇用システムである。このような雇用システムを実現する上で、労働法制の整備や社会保障制度の改革にも並行して取り組む必要があり、政府・企業・個人が分担して果たすべき役割を遂行することが求められる。多元的な雇用システムによる「階層化されない社会」の構築は日本社会に活力を与え、持続的な経済と社会の発展を促すことが大いに期待できる。

論文要旨

非正規労働者の増加に伴う課題と政策

藤井 将王

はじめに

第1. 日本の非正規労働者を取り巻く問題

第2. 欧州の雇用政策

第3. 今後日本がとるべき政策

おわりに

はじめに

1990年代後半、日本では少子高齢化や国際化を背景に就業形態の多様化が進んでいった。そして、この雇用・就業形態の多様化により非正規労働者の増加は著しいものになっている。本論では、日本の非正規労働者の増加の推移と背景を考察していき、日本の非正規労働という働き方が、いかに不安定であり、社会的にも生きづらい状況であるかを明らかにしていく。これに加え、非正規労働に関して積極的な取り組みを行い、雇用と社会保障を結びつけようとしている、欧州諸国の政策を参考に、日本における雇用保険や職業訓練のあり方などを見直し、非正規労働者が安心して働ける環境を考えていく。そして、誰もが安心して働くことができ、自分の将来に希望が持てる、日本の雇用システムのあり方を提示していきたい。

1. 日本の非正規労働者を取り巻く問題

非正規労働者は、1994年には981.4万人であったが、2003年には1636.8万人と着実に増加しており、労働者人口に占める非正規労働者の比率でいっても22.8%から34.6%に増大している。この背景としては、不景気による影響、雇用主が社会保険料の負担を免れたいという側面、解雇が簡単にできるという非正規労働者の特徴、雇用時間の柔軟性が考えられる。

そして、非正規労働という働き方には様々な問題点を含んでおり、この中には、正規労働者との賃金格差、社会保険未加入者の増加、正規労働者の長時間労働などが挙げられる。

このような非正規労働者にむけて、日本でも公的職業訓練や職業サービスが行われている。しかし、このような訓練やサービスを受けるためには、様々な条件を満たしていなければならない。まだまだ気軽に利用できる制度であるとは言えない。今後は、フリーター、母子家庭の母親など、誰にとっても公的な教育訓練・就業支援を受けられる環境を整備していく必要があるだろう。

2. 欧州の雇用政策

雇用政策において積極的な活動をしている地域が欧州である。本論では、その中でも特色ある試みを行っている、スウェーデン、オランダ、デンマークに焦点を当てて、それぞれの福祉・雇用政策をみていく。

スウェーデンの特徴としては、高い租税負担と手厚い失業給付、地域主導の職業訓練が挙げられる。しかし、このような給付、職業訓練を受けるためには働くことが条件であり、ワークフェアの要素が強いという側面もある。

オランダの特徴は、パートタイム労働を労働市場に組み入れることでワークシェアリングを実現し、新規雇用を創出して失業を減らしたことにある。

デンマークの特徴は、高い雇用流動性、低い雇用保護による柔軟性、そして、手厚い社会保障からなるフレキシキュリティ（flexicurity）であり、この考え方は、ヨーロッパでの新しい共通した政策としても提起されている。

3. 今後日本が取るべき政策

今後日本が取るべき政策として、以下の4つを提案したい。

第一に、雇用保険の適用条件の緩和と失業給付期間の延長である。現行の雇用保険制度は、非正規労働者のためではなく、正規労働者に向けて作られた制度である。このため、現行の雇用保険制度は非正規労働者には非常に利用しにくい。非正規労働者がより利用しやすい制度にしていかなければならない。

第二に、政府による職業訓練の拡充とその支援である。不況による経営の悪化により、多くの企業が非正規労働者のための職業訓練を削減している。これからは、企業に代わり、政府によって職業訓練の場が作られていき、地域主導によって訓練が実践されていくべきである。

第三に、正規労働者の雇用保護の緩和である。日本は正規雇用に関する雇用保護が強い国の一つである。このため、優秀な非正規労働者が新たに正規労働者として雇用される機会を減らしているといえる。今後、企業が、経営不振を伴う場合だけでなく、長期的な経営戦略の視点からも解雇が行えるように、正規労働者の雇用保護の緩和を行っていくべきではないだろうか。

第四に、人と人がつながるコミュニティの創出である。貧困とは、単に金銭的な側面だけでなく、人間関係の乏しさ、職業能力の乏しさなど、様々な側面が影響して陥るものである。このため、貧困から抜け出すためには、包括的な支援が必要となる。その役割を担うものとして考えられるのが地方自治体やNPOである。このような組織が、地域密着で、きめ細やかなサービスを行っていきける環境整備が必要である。

おわりに

非正規労働者は、経済のグローバル化が行われるなか、企業のコスト削減競争の影響を受け、低賃金で働かされ、かつ、景気や企業の業績によって非正規労働者の雇用の調整が行われるため非常に不安定な働き方をしている。しかも、一度、非正規労働者として働けば、正規労働者として働くことは難しく、長期の間、不安定な非正規雇用労働者として働かざるを得ないかもしれない。このように、経済成長のためのしわ寄せを非正規労働者におこなってはならない。

この状況を打開するためには、政府の手によって全体の底上げが行われるべきであり、その際に必要であるのが雇用と社会保障のつながりを強化することである。安心して働き、生活していくことができる環境が整っている社会こそが健全な社会である。日本は、他国の政策を参考にしていき、新たな日本的雇用システムを構築していく必要があるだろう。

論文要旨

日本の公的年金制度の課題 ～スウェーデンに学ぶ年金改革～

三上 竜也

はじめに

第一節 日本の年金制度

第二節 少子高齢社会

第三節 諸外国の年金制度

第四節 スウェーデンに学ぶ年金改革

おわりに

はじめに

日本は1994年から老年人口比率が14%を越えており、高齢社会と呼ばれている。そして、それ以降、老年人口の割合は年々増加している。さらに、少子化も年々進行している。日本の公的年金制度は事実上の賦課方式であるが、この方式では年金制度が崩壊してしまうことが考えられる。そして、それは高齢者福祉を維持出来なくなるという危険性を含んでいる。2006年の時点で65歳以上の人のいる世帯で、公的年金や恩給を受給している世帯の割合は95%を超えている。高齢者世帯の平均所得に占める公的年金・恩給の割合は、平均すると60%近くにはぼっているし、高齢者世帯のうち、公的年金や恩給が総所得の100%の割合を占めている世帯が約50%になっている。さらに、高齢者の意識においても、老後働けなくなったときの生活費を子供に頼るのではなく、年金や恩給に頼ろうとする割合が増加している。以上のことからわかるように、公的年金は老後の経済生活を支える主要な柱であり、公的年金なしの老後生活は考えられないものとなっている。本論文は、高齢者福祉の柱である日本の公的年金制度を分析し、今後の展望と共に解決策を模索していく。

第一節 日本の年金制度

日本は、産業構造が変化し、都市化・核家族化が進行した。そのなかで従来のように家族内の「私的扶養」が困難となり、社会全体で高齢者を支える「社会的扶養」が必要不可欠となった。公的年金制度は、安心・自立して老後を暮らせるための社会的な仕組みである。日本の年金制度は運営がすべてうまくいっているとはいえない。年金制度の課題を解決するためには、財源の問題だけを解決すればよいのか、はたまた制度自体を見直さなければいけないのか、という点が重要である。年金制度は、いわば政府を銀行とした将来に対する貯金である。そのため年金の運用には国民と政府の信頼関係は欠かせない。

第二節 少子高齢社会

日本の高齢化には二つの特徴がある。諸外国と比べ、スタートが遅れながらスピードが極めて速いこと、予想される最高水準が世界に例を見ないほど高いということにある。少子化は、女性の晩婚化と非婚化によって引き起こされた。日本の年金制度は賦課方式であるが、この方式の老齢年金制度が円滑に機能するためには、幼・壮・老の三つの世代の人口比率が安定的に推移する必要がある。少子高齢化が進行すれば、財源確保が困難になる。財源確保をめざして、年金財源を税から集める税方式という案がある。この税方式では消費税が主な財源となってい

る。しかし、消費税は逆進的な税であり、公平性が損なわれる恐れがある。それならば、所得税の累進度の強化によって豊かなところから多く税収を確保するのが日本ではうまく機能するのではないだろうか。現役世代の負担率を社会全体で見ることによって少子高齢化を新たな視点から見ることができる。現役世代が支えているのは高齢者だけでなく、子供がいることを忘れてはいけない。少子高齢化であるからこそ、現役世代の負担率の変化が小さいのである。

第三節 諸外国の年金制度

ドイツ、イギリス、アメリカ、フランス、スウェーデンの年金制度について紹介する。制度体系や取り組みを日本と比較し、日本が参考にできるモデルがないか模索していく。公的年金の充実度の国際比較には所得代替率を用いる。所得代替率が他国と比べて低くても、平均余命が長く、給付期間が長い場合、生涯にわたる給付総額は、実は高いこともあり得る。所得代替率に加えて年金見込額を見ることで、年金制度の充実度をより包括的に捉えることが可能になる。結果、スウェーデンが非常に高い水準であり、スウェーデンの年金制度について、さらに詳しく考察する。

第四節 スウェーデンに学ぶ年金改革

1950年代以降の40年間のスウェーデンと、1980年代以降の日本はいくつか類似点がある。少子高齢化に伴い、年金制度改革が必要であったという点である。スウェーデンは日本よりも30年早く2009年時点で日本が抱えている年金の問題に対して取り組み、成功を収めている。日本が抱えている年金の問題に対しての解決策を考えるうえで、学ぶべき理想的なモデルであるといえる。スウェーデンは、年金制度に特徴的な制度をいくつか導入している。みなし掛け金建ての運用制度、保険料の固定、自動安定化装置、年金の国庫負担などが挙げられる。これらの制度によりスウェーデンの年金改革は成功し、高福祉と活力のある国へと生まれ変わった。

おわりに

2009年現在の日本は、先進国のなかではアメリカと並んで最も小さな福祉国家である。日本は今後、スウェーデンのような高福祉・高負担のモデルに移行する必要があるように思われる。スウェーデンは日本が抱えている問題がかつて背負い、制度改革を行い、そして成功した。スウェーデンの人々は、老後に対する不安がなく、充実した日々を過ごしている。日本では、将来に対する不安から若者の年金未納問題が取り沙汰されているが、高福祉・高負担のモデルに切り替えることで、その不安が無くなり、年金未納問題は解決するのではないだろうか。さらに、高水準の福祉が保障されていることによって、税金や保険料が高くなることへの反発も少ないだろう。そのなかで最も重要なことは、スウェーデンが行ったように、政治や政府への信頼を維持するための努力も欠かせない。年金の問題がさらに悪化する前に、早急に対策を講じるべきである。