

論文

人口減少社会における様々な労働力の活用と労働環境の整備に向けて

坂本 春香

はじめに

2019年現在、日本では少子高齢化が急速に進んでいる。人口の減少とともに、労働力不足がより進んでいく。その中で女性労働者、高齢労働者、非正規雇用者、AI技術など様々な労働力を活用し、労働力不足を解決していこうという動きがみられる。しかし、それぞれの労働力の活用には問題点がある。人口減少社会を生きていく中で、その問題点を改善する方策を模索する必要がある。

第1節では日本における労働力不足とその打開に向けて考察する。第2節では様々な世代・性別の労働者における問題点と打開策について考察する。第3節では非正規雇用の現状・問題点・様々な側面、そして将来への展望について考察する。第4節では人口減少社会における労働問題の解消策をさらに考察する。

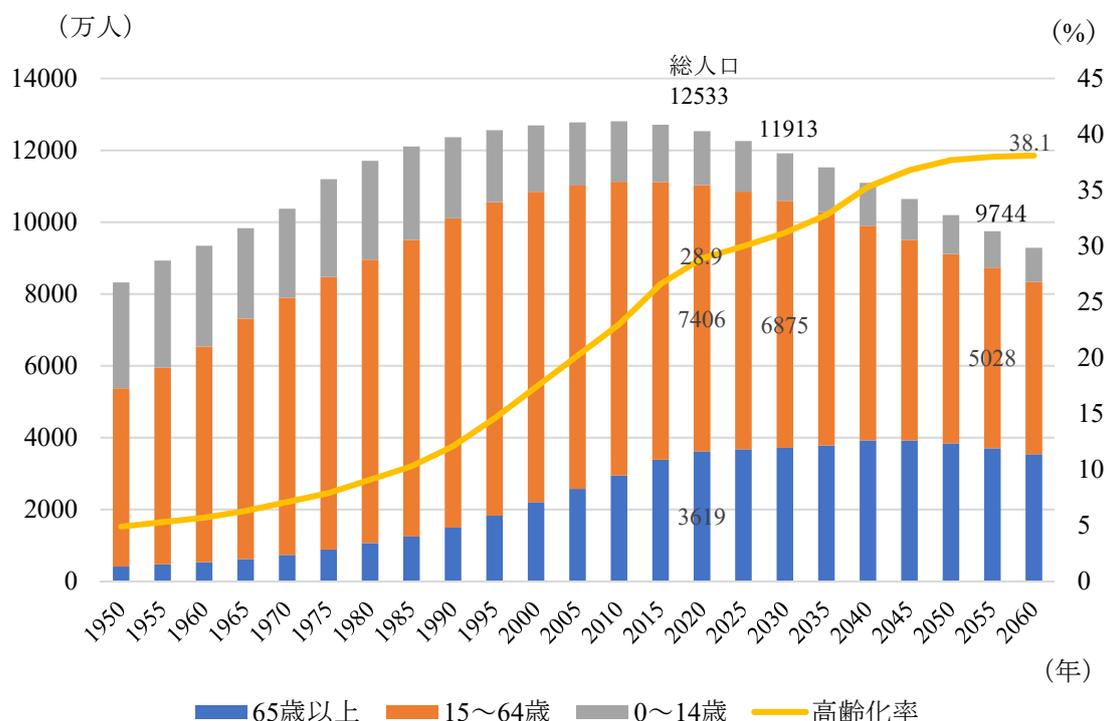
第1節 日本における労働力不足とその打開に向けて

1.1 人口減少により陥った労働力不足

図1をみればわかるように、日本の人口は2006年をピークに緩やかに減少していき、2018年現在の人口は1億2649万人、2030年には1億1522万人、2050年にはついに1億人を割り、9515万人になってしまうと推測されている。同様に生産年齢人口は、2018年現在は7564万人、2030年には6740万人、2050年には4930万人になってしまうと推測されている¹。人口減少に伴い、労働力となる生産年齢人口の絶対数の減少により、日本は労働力不足が問題とされている。

¹ 総務省統計局『人口推計』。

図1 高齢化の推移と将来推計



(出所) 総務省「国勢調査」「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」参考。

1.2 サービス社会化による労働力不足

戦後復興の真っ只中、高度経済成長への足掛かりとなった1950年の生産年齢人口は5017万人、生産年齢人口比率は59.6%であり、その時代と比較すると2015年はそれぞれ7629万人、60.7%であり、2020年推計はそれぞれ7406万人、59.1%である。つまり支える人(生産年齢人口)と支えられる人(従属年齢人口=年少人口と老年人口)の人口比は長きにわたって変わっていないということである。さらに、総人口が1950年より2018年現在の方が多ということと、高齢化率が右肩上がりであるということ踏まえると、労働力不足の原因は高齢化にあるとはいえないことがわかる。

では労働力不足の真の原因とは何だろうか。それは日本がサービス経済化したことにある。サービス経済化とは、産業構造においてサービス業の比率が高くなっていくことである²。サービス経済化は飲食業・宿泊業などのより多くの手が必要となる企業の増加を引き起こす。労働力人口の増加が企業の雇用者数の増加に追いつかず、労働力不足となるわけである。

² Weblio 辞書『サービス経済化とは何?』。

1.3 働き方改革の問題点

日本における 2019 年現在の労働政策としては、働き方改革が挙げられる。2019 年度から始まった働き方改革とは、働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指すものである³。この改革の柱としては、長時間労働の是正、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保、柔軟な働き方がしやすい環境の整備である。つまり、残業を減らし、正社員以外にも福利厚生を充実させ、副業や在宅勤務などを可能にしようという提案である⁴。そしてこの改革は、戦後である 1947 年の労働基準法制定以来、約 70 年ぶりの労働法制の改革であった。

しかしこの改革には問題点が挙げられる。それは雇用の流動化を促す仕組みが挙げられていないということである。日本は新卒一括採用の仕組みがとられているため、新卒時に就職できなかった場合、その後の就職先を探すことが難しかったり、新卒時に入った会社・部署が自分の能力に応じていなくても非効率なまま働き続けてしまったりといった事態が起こりうる。さらに年功序列制度が未だに存在するため、賃金の低下を恐れ、転職に踏み切ることができない状況もある。雇用の流動性が低いと、勢いのある企業へ転職をしようとする労働者がおらず、企業間での競争が活発になりにくくなると考えられる。

1.4 人口減少社会における真の労働問題とは

2013 年に始まったアベノミクス以降、2013 年に 4%であった失業率は年々低下し続け、2019 年には 2.4%となった⁵。しかしそれにもかかわらず、景気の回復が実感できていない。ここで、人口減少社会における真の労働問題とは、生産年齢人口の減少と同時に、非正規の比率が高まって引き起こされる問題というべきである。非正規化によって労働力が十分に活用されず、非正規労働者が活躍の場を持たずにいる。それは非正規雇用労働者とその家族の貧困をもたらすと同時に、社会や企業にとっても大きな損失である。

³ 厚生労働省『「働き方改革」の実現に向けて』。

⁴ サイドハッスル!!『働き改革の問題点・弊害とは？分かりやすく解説』。

⁵ 世界経済のネタ帳『日本の人口・就業者・失業率の推移』。

第2節 日本の労働者の世代・性別にかかる問題点と活用策

2.1 様々な世代・性別の労働者における問題点

日本の労働者には様々な世代・性別によって問題点がある。近年の高齢労働者・女性労働者の活用や非正規雇用者の格差問題に加え、就職氷河期世代・派遣労働者・ワーキングプアなど、長年解決されていない問題も多く存在する。

2.2 潜在的な労働者である女性の起用における問題点

結婚・出産後の女性の再就職

樋口・坂本・萩原の研究によると、学歴が高い女性がいったん退職すると再就職するケースが少ないとする先行研究の推定結果の解釈について、「収入動機脆弱仮説」が成立すると結論付けた。「収入動機脆弱仮説」では、同類婚(共通の社会的、肉体的、もしくは精神的特徴を持つ者同士が結婚すること⁶)ないし上方婚(自分よりも社会的、肉体的、もしくは精神的特徴が上の者と結婚すること)傾向を考えた場合、高学歴女性の夫は高学歴かつ高収入である可能性が高く、結婚後も収入を得なければならないという動機が低いという理由が挙げられている⁷。

日本の高学歴女性の就業率が世界的に見ても低いということは図2からわかる。図2より、日本の男性の就業率は世界でもトップクラスであるにもかかわらず、日本の女性は69%にとどまっており、OECD平均の80%を大きく下回っており、最低クラスである。女性で1位であるアイスランドは、育児休業取得中でも給与の80%が保証されていることや、保育施設を見つけることが簡単であること、子供が体調を崩せば男女問わず数日間の休暇も簡単に取得できることなど、女性も男性と同様に働きながら子育てできる社会システムが整っており、母親にやさしい国を示す「母親指標」では、2014年は4位と上位に食い込んでいる⁸。上位のアイスランドやスウェーデン、ノルウェーといった北欧の国々は、高福祉高負担であり「大きな政府」として運営している。そのため、どちらかといえば「小さな政府」である日本は、歳出⁹の対GDP比(2018年:37.1%¹⁰)がOECD34ヵ国の中でも中位水準であり、それらの北欧の国々の政策をそのまま実施するという事は現実的ではない。

⁶ Weblio 辞書『同類婚とは何?』。

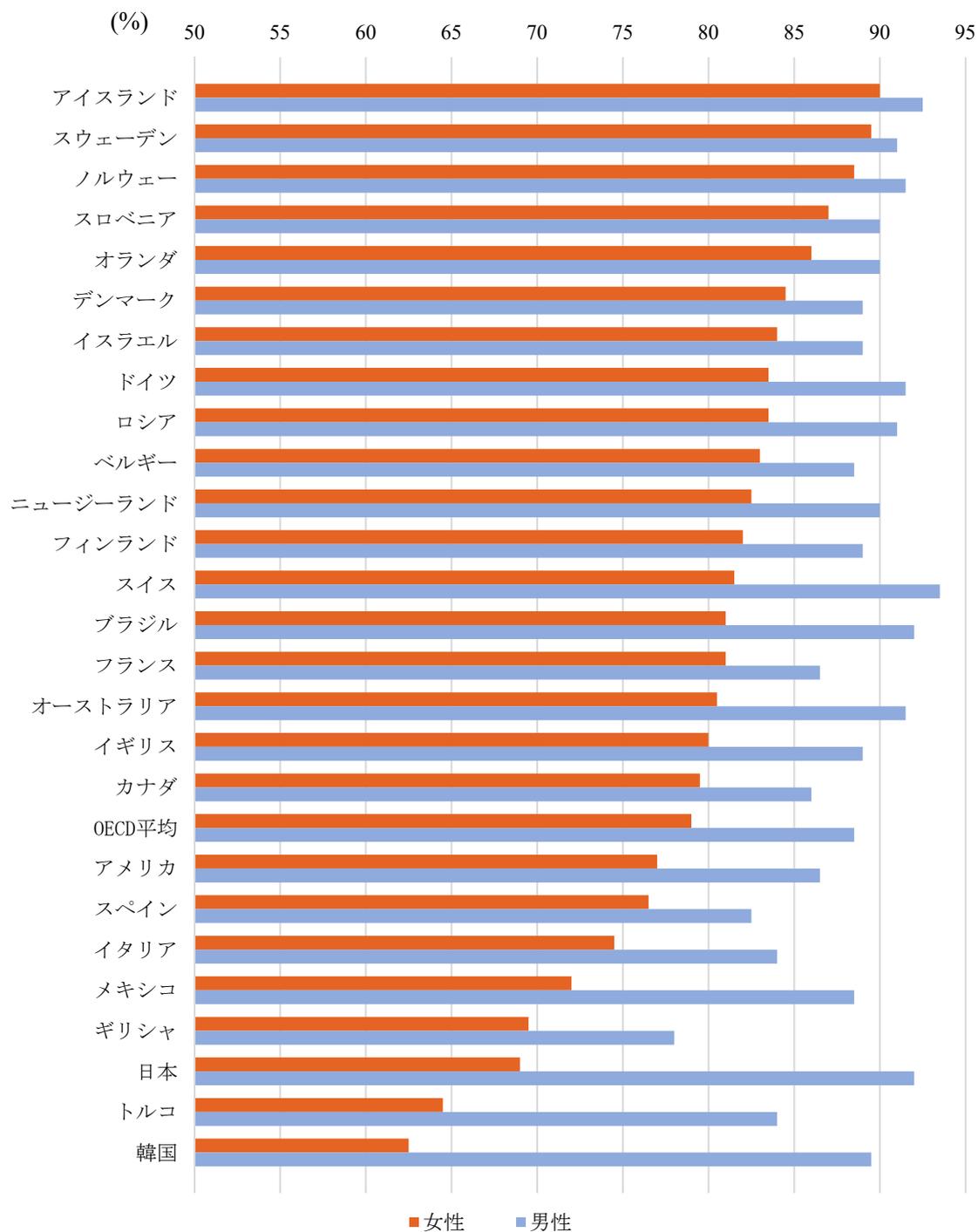
⁷ 樋口・坂本・萩原(2018) pp.107-109.

⁸ ハフポスト『日本の女性、大卒でも「活用されていない」就業率は世界最低レベル OECD 報告』。

⁹ 一般政府(国・地方自治体・社会保障基金)による年間支出を表し、政策的経費や公債利払い費、社会保障給付費を合計したものである。

¹⁰ 世界経済のネタ帳『OECDの歳出(対GDP比)ランキング』。

図2 国別に見る大学以上学位取得者の男女別就業率



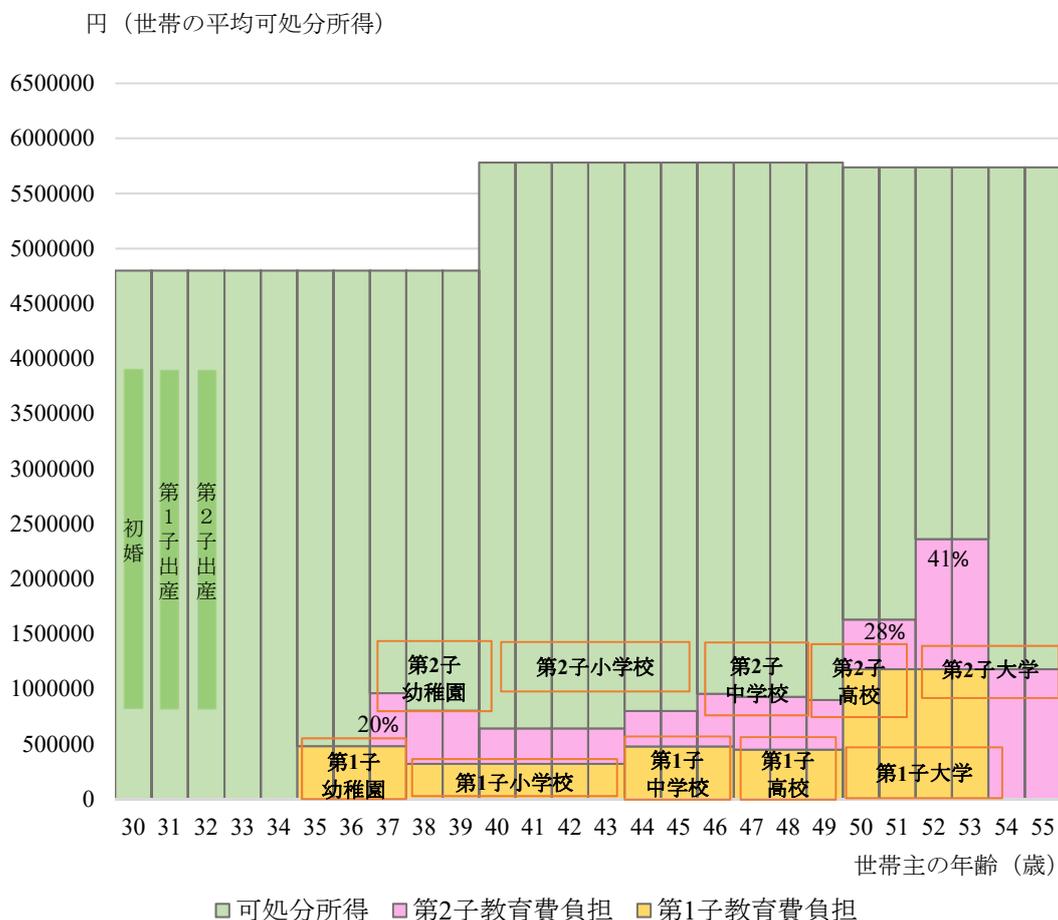
(出所) ハフポスト「日本の女性、大卒でも『活用されていない』就業率は世界最低レベル OECD 報告」より作成。

教育費の増加による共稼ぎという選択

政府や民間研究機関の調査結果によれば、1980年代から教育費の増加傾向が、さらに顕著になってきている。図3は家計の所得（可処分所得）と教育費のグラフである。このグラフにおいて教育費負担は、幼稚園・大学は私立、小学校・中学校・高校は公立の数値を使用し、可処分所得については2人以上の勤労者世帯の数値を使用している。37、50-51、52-53歳の黒字のパーセンテージは、世帯の可処分所得に占める教育費の割合を表している。それぞれ20%、28%、41%であり、これを多いとみるか少ないとみるかは個々の感覚により異なるかもしれない。しかしここで考えたいのが、このモデルは「小学校・中学校・高校は公立」であり、さらに「2人以上の」勤労世帯ということである。小学校・中学校・高校のいずれか、または全てが私立の場合や、母子・父子家庭などの理由で世帯の勤労者が1人の場合はどうなるであろうか。所得500万円以下の世帯のうち、高校、大学に通う子供を抱える世帯の教育費は所得の6割~7割に上るといふ指摘もある¹¹。年々上がる教育費や世帯収入の減少といった苦しい現状を背景とし、奨学金を借りざるを得ない世帯が発生している。奨学金という名目ではあるが、実際は親から子供への「借金」ともいえるものを押し付けるようになってしまったのではないかと考えられる。

¹¹ 奥村（2010）p. 35.

図3 家計の所得と教育費



※教育費負担：幼稚園～高校については子供の学習費調査（平成28年度）、大学については独立行政法人日本学生支援機構「平成28年度学生生活調査報告」より作成。

（幼稚園は私立の学習費総額、小・中・高は公立の学習費総額を使用（学校外活動費含む）。大学は、私立大学・昼間部に通わせた場合の、家庭から学生への給付額を使用。）

※平均可処分所得：2017年度家計調査年報（総務省）より作成。

（2人以上の勤労者世帯。世帯主の年齢階級別1世帯当たり1か月間の可処分所得（2017年平均）を年換算。55歳の数値は50～59歳の平均による。）

（出所）文部科学省「平成28年度子供の学習費調査の結果について」、独立行政法人日本学生支援機構「平成28年度学生生活調査報告」、総務省「平成29年度家計調査年報」より作成。

男女の賃金格差という隠れていた問題点

女性労働者の起用の問題点は、企業側からすると結婚・出産で離職する可能性が男性よりも高いということである。しかし、労働者不足を補うためだけでなく、1980年代から教育費が増加傾向にあること、賃金が減少傾向であること、そして配偶者控除の廃止も相まって、生計を成り立たせるためには夫である男性だけではなく、妻である女性も稼がなくてはならない状況が生み出されている。

配偶者控除とは、妻や夫がいる場合に認められる所得税の所得控除制度のことである。このような共稼ぎ夫婦について「夫が正社員で妻がパートや派遣社員などの非正規雇用の場合が全体の半数以上」と指摘する人もいる¹²。しかしこのような世帯体系の場合、仕事の一時中断に伴う家庭の収入減をできるだけ抑えようとするれば、夫婦のうち給与の少ない方である妻が育児休業を取得する方が経済的損失は小さい。実際に、2017年度の育児休業取得率は、女性が83.2%、男性が5.1%という調査結果がある¹³。

したがって、以上より男女の賃金格差こそが、女性労働者の起用において隠れていた根本的な問題点であると考えられる。

2.3 潜在的な労働者である高齢者の起用における問題点

高齢者人口の増加と高い就業意欲

先述した通り、日本の生産年齢人口は年々減少していくと推測されている。その一方で2018年現在の高齢者人口（65歳以上）は3533万人、2030年には3685万人、2050年には3767万人と増加していくと予測されている¹⁴。さらに内閣府の60歳以上の人を対象にした調査によると、「あなたは、何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいですか。」という問いに対し、「働けるうちはいつまでも」という回答が28.9%と最多であった¹⁵。それに続く回答としては、「65歳くらいまで」と「70歳くらいまで」がそれぞれ16.6%、「仕事をしたいと思わない」が10.6%、「わからない」が7.9%であった。つまり、企業側は人手不足、労働者側は働く意欲があるということであるため、仕組みを整備することによって、企業、労働者本人、さらには社会全体にとってメリットがあると考えられる。

高齢労働者の雇用における問題点と改善案

高齢労働者の起用の問題点は、①病気やけがををする可能性が高く、労働力として安定しないということ。②認知能力の低下により、複雑な作業ができなかつたり機械類が使いこなせなかつたりすること。③賃金の低下、の3つである。

¹² NIKKEI STYLE『共働き夫婦 「家計円満」を実現する3カ条』。

¹³ 厚生労働省『平成29年度雇用均等基本調査（確報）』。

¹⁴ 内閣府『将来推計人口でみる50年後の日本』。

¹⁵ 内閣府『高齢者の日常生活に関する意識調査 2014年度』。

高齢労働者の3つのデメリットは改善の余地があると考えられる。①の改善策としてまずは、けがをしたらすぐに処置できるように職場内保健室を作ることが挙げられる。2019年現在、労働安全衛生法により、労働者数50人以上の規模の事業場には産業医と呼ばれる医師の選任が義務付けられているが、義務付けられていない企業でも取り入れてみるのも1つの改善策であるだろう。さらに、産業医の選任基準は40年以上前の1972年に規定されたものであり、企業や労働者の実情に合わなくなっていると考えられるため、これを再検討することも必要であるだろう¹⁶。次に、けがをする危険性を少しでも減らすという面では、職場をバリアフリー化すること、そして在宅勤務ができる業務を任せるといったことが挙げられる。在宅勤務の導入は、2019年に社会的に問題となった高齢ドライバーの免許返納にも効果があると考えられる。②の改善策としては、高齢者でもできる業務を行うことが挙げられる。例えば、簡単な事務作業や清掃、資格や経験が生かせる医療・福祉や講師、スーパーマーケットのレジなどである。③の改善策としては、定年の引き上げが挙げられる。2019年現在、高年齢者雇用安定法で定められている継続雇用年齢の上限は65歳であるが、この継続雇用年齢を延長し70歳にすると政府は明言しており、将来定年が70歳に上がる可能性は高いと考えられる。このことによって、それまでは再雇用制度などによって非正規として働いていた60～70歳の高齢労働者が正規の立場として働くことになるため、賃金の上昇につながるということである。

2.4 女性と高齢者の活用

女性労働者の活用とワークライフバランスの充実のための政策

女性労働者の問題点である男女の賃金格差を解決するためには、男女の別を問わず、能力に応じた処遇を行うことが重要である。男女の賃金格差のない企業が増えてくれば男性の育児休業も増えてくるとされる¹⁷。それによって女性は育児のために仕事を辞める必要性が薄れると考えられる。

では日本に合った女性労働者への政策とはどのようなものがあるのか、考えられる政策は2つある。1つ目は、結婚や出産が理由の離職を減らすことである。離職までせずとも、長期休業を取ることができれば、「再就職」という壁を作らなくて済む。そのためには、育児休業・休暇の制度を誰でも遠慮することなく取得できるよう、企業独自の制度を政府が推進したり、職場の雰囲気作りをしたりすることが必要である。これは既存の社員のためにも、新規の優秀な社員獲得といったことにもどちらにも効果があるのではないかと考えられる。

さらに、このような制度は女性だけでなく男性も取得することができるようにすれば、より高い効果が得られるのではないかと考えられる。なぜならば、男性（父親）が取得することによって、女性（母親）の家庭における家事の負担も減り、より早く復職できたり、再就職することができたりするからである。具体的な現行の政策としては、両立支援等助成金が挙げられる。こ

¹⁶ 堀江（2016）p. 164.

¹⁷ 奥村（2010）p. 47.

これは職業生活と家庭生活の両立支援や女性の活躍推進に取り組む事業主（主に中小企業）を支援する制度であり、出生時両立支援コース、介護離職防止支援コース、育児休業等支援コース、再雇用者評価処遇コース（カムバック支援助成金）、女性活躍加速化コース、事業所内保育施設コースの6つのコースに分けられている¹⁸。これらにより、女性側、男性側双方においてワークライフバランスの充実へと繋がるだろう。

2つ目は、女性の役員や管理職の目標割合を政府として掲げることである。日本政府は2019年現在まで、女性活躍推進法（2016年施行）やアベノミクスによって女性の管理職への登用を促している。

以上に挙げたもの以外としては、育児休暇や育児短時間勤務に始まり、テレワーク（在宅勤務）やサテライト・オフィスも注目されている。これらの制度は導入することを目的とするのではなく、導入することによって仕事が円滑にいくよう「整備」をしていくことが大事であると考えられる。

女性への労働政策は保育や介護にもかかわるものであり、すぐに結果が出るというものではない。これらの多様な働き方がどのように、そしてどの程度普及していくかに注目していきたい。

既に実施された定年年齢に関する政策

2013年に改正された高年齢者雇用安定法により、これまで一般的だった60歳の定年退職年齢から、企業側は2025年までに従業員の雇用を65歳まで確保する措置を導入することが義務付けられた。これは厚生年金の受給開始年齢が段階的に65歳へ引き上げられることに伴い、60歳を迎えた対象に年金受給開始まで無収入期間を発生させないための対抗措置とする意味合いがある。しかし企業側は全ての従業員の定年退職年齢を65歳に引き上げる必要はなく、次の3つのうち、いずれか1つの措置を講ずることが義務付けられている。

- ①定年を60歳から65歳まで引き上げる。
- ②定年制度を廃止する。
- ③継続雇用制度（雇用している高年齢者を、本人が希望すれば定年後も引き続いて雇用する、「再雇用制度」などの制度のこと¹⁹）を導入する²⁰。

なお、この改正は定年年齢を65歳に引き上げることを義務付けるものではない。

60歳を超えても働き続けるという選択

高齢労働者向けの今後の政策課題としては、定年延長、雇用延長（再雇用、勤務延長）、そして定年退職後の再就職が挙げられる。「定年延長」とは、文字通り定年年齢を引き上げることである。「再雇用」とは、定年退職後に、もう一度雇用契約を結ぶことである。もっとも一般的な

¹⁸ 厚生労働省『事業主の方への給付金のご案内』。

¹⁹ 厚生労働省『高年齢者の雇用』。

²⁰ フェルトン村（2018）『定年退職が65歳になるのはいつから？60歳との違いは年金や制度！』。

ものは、正社員を60歳で定年として、その後は65歳まで1年契約の有期雇用を更新していくやり方である。つまり、60歳になったらいったん退職の手続きを取って、別の身分で再雇用するということである。「勤務延長」とは、定年が過ぎても正社員のまま仕事を続けることで、実質的な定年の延長である。今までの勤務の延長であるため、役職や仕事内容、賃金水準などは大きく変わらない。高度な専門性や熟練技能が必要な仕事で、後任を得ることが難しい場合を想定して設けられた制度である。再雇用と異なるところは、60歳定年時に退職金は支払われず、勤務延長後の退職時に支払われるところである²¹。

65歳までの「継続雇用」義務化への批判

2013年に改正された高齢者雇用安定法における65歳までの「継続雇用」義務化については、否定的な見解が多いと西川はみている。例えば、日本経済新聞の社説では、「60歳以降の雇用の義務化は同じ企業に人が漫然ととどまり続ける恐れがあり、成長分野に労働力が移りにくくなる。企業の人件費が増え、若者の採用が抑えられる心配もある。見直しを求めたい。(中略)65歳以降でも年齢にかかわらず、企業の戦力になる人材は雇用するメリットがある。だが過度な人件費増は企業の競争力を弱める。若年からシニアまでの処遇制度全体を組み直すときだ²²。」とある。要するに、「雇用延長」は、「労働の流動化」を阻害し、「人件費」増を招き、「若者の雇用」を抑制するもので、結果としてわが国企業の「競争力」を低下させるものだから、見直すべき、ということである²³。

しかし、雇用延長は果たして実際に若者の雇用を奪うものであるのか。近藤は、「一般的に、高齢者の雇用を維持することが若年の採用を抑制するかを直接的に検証することは難しい。高齢者の雇用維持の度合いを測る変数に何をを用いるかによって、異なる方向にバイアスが生じてしまうからである²⁴。」と述べている。そしていくつかの検証を踏まえつつ、このように結論付けている。「2000年代の年金支給開始年齢の引き上げと継続雇用措置の義務化は若年正社員の採用には影響しなかったと筆者自身は考えているが、あくまでも暫定的な結果といわざるをえない。将来は行政データ等の活用により、より精緻な分析が可能になることを願っている²⁵。」

以上をまとめると、「継続雇用」義務化に対して否定的な人々としては、高齢者の雇用延長と若年新規採用者との関係は「代替性」を持つものである、つまり高齢者の雇用延長を促進すると若年新規採用者の数は減り、雇用延長を抑制すると若年新規採用者の数は増える、と考えている。逆に「継続雇用」義務化に対して否定的というわけではない人々としては、高齢者の雇用延長と若年新規採用者との関係はむしろ「補完性」を持つものである、つまり高齢者の雇用延長を促進しても抑制しても、若年新規採用者の数の変化には関係なく、両者は技能や経験の有無的に異な

²¹ マイナビニュース (2019)『再雇用とは? 勤務延長との違いも説明 【ビジネス用語】』。

²² 日本経済新聞 (2012)『企業は雇用延長にとどまらぬ処遇改革を 2012年12月26日付』。

²³ 西川 (2015) p. 157.

²⁴ 近藤 (2017) pp. 137-138.

²⁵ 近藤 (2017) p. 139.

る質のものである、と考えている²⁶。

2019年現在の日本は少子高齢化により生産年齢人口が急激に減少しており、運送業を始めとして慢性的な人手不足の業種も出てきている。高齢者の雇用延長と若年新規採用者の関係について「代替的」であろうと「補完的」であろうと、どちらの見解にせよ、意欲・能力のある人材を世代関係なく積極的に活用していかなければ、将来的な経済の発展には繋がらないのではないだろうか。

第3節 非正規雇用の不安定雇用

3.1 非正規雇用の現状と問題点

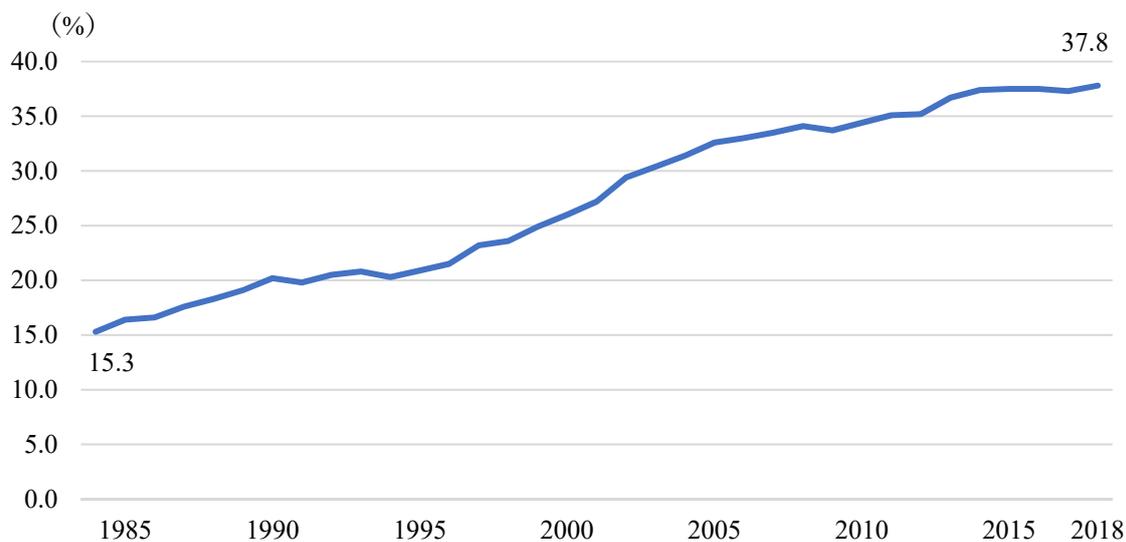
非正規雇用者数・割合の増加

図4をみればわかるように、1985年に15.3%であった非正規雇用者は、2018年現在では37.8%と、日本の雇用者の3人に1人以上が非正規雇用者となっている。図5をみれば1985年に604万人であった非正規雇用者数は、2018年現在では2120万人となっており、人数ベースで比較すると約3倍である。この非正規雇用者数の増加の理由は大きく2つ挙げられる²⁷。1つ目は非正規雇用の割合が高い60歳以上人口が増加したからである。図6をみればわかるように、2003年以降、非正規雇用者数は60歳以上で一貫して増加した。これは団塊の世代が2007年以降、60歳に到達するなど人口構造の変化が生じたことと、2000年代初頭からの年金支給開始年齢引上げに伴う退職年齢の引上げ等により、60歳以上の年齢層で働く必要が増大したことなどが要因である。ここでの「団塊の世代」とは、第一次ベビーブーム世代とも呼ばれ、1947年生から49年生の2019年現在70～72歳の人を指す。2つ目は女性の20～59歳を中心に増加したからである。これは、労働市場への女性の参加が増加（非労働力人口から労働力人口へ人口が移動）したことと、女性の非労働力人口は、35～44歳を中心に、非正規雇用を希望する者が多いことなどが要因である。

²⁶ 近藤(2017) pp.164-165.

²⁷ 総務省統計局『統計 Today No.97』.

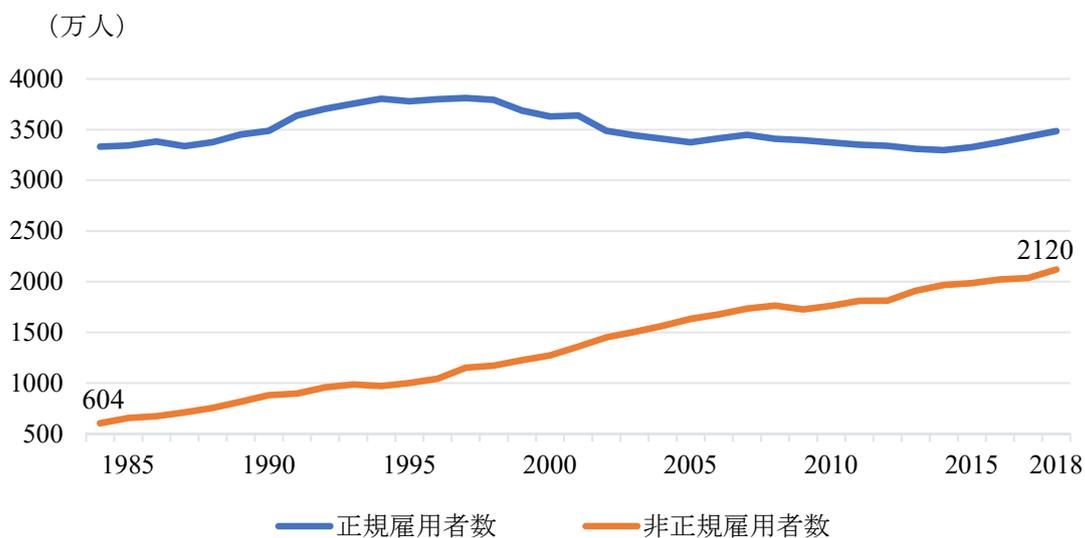
図4 非正規雇用労働者の割合



(注) 非正規雇用者の割合は、正規・非正規雇用者の合計に対する非正規雇用者の割合。

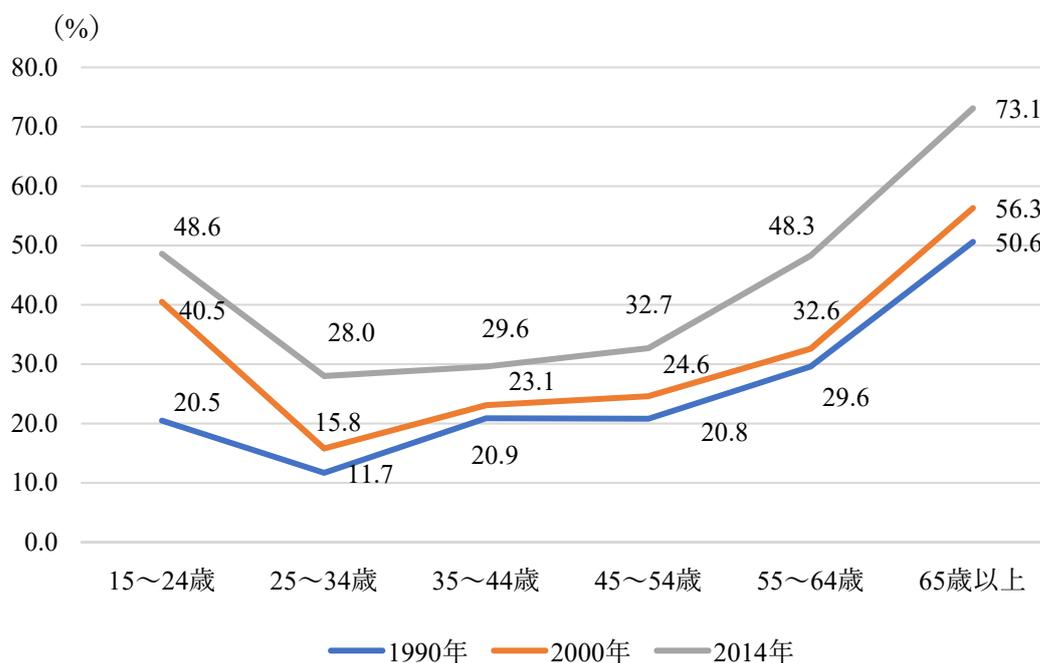
(出所) 総務省統計局「労働力調査」より作成。

図5 正規・非正規雇用者数



(出所) 総務省統計局「労働力特別調査」、「労働力調査」より作成。

図6 年齢階級別非正規雇用者の割合



(出所) 総務省統計局「労働力特別調査」「労働力調査」より作成。

非正規雇用と正規雇用との格差問題

非正規雇用と聞くとあまり良くないイメージも浮かんでくるだろう。非正規雇用がもたらすデメリットとして、正規雇用の人との格差の拡大が挙げられる。国税庁の2017年民間給与実態統計調査では、1年を通じて勤務した給与所得者の年間の平均給与は、正規が494万円、非正規が175万円と、319万円の差がある。そしてこの差は5年連続で広がっている²⁸。

格差の拡大は経済成長率の低下をもたらす。なぜそうなるかという点、まず、格差が拡大すると所得の高い人の所得はますます高くなり、所得の低い人の所得はますます低くなる。高所得者は消費性向（消費額の所得額に対する割合）が低く、得た所得を貯蓄に回して消費の割合が少ない一方、低所得者は消費性向が高く、得た所得の大部分を消費に回す。数が多い低所得者層の所得が減れば、それだけ社会全体の消費が減り、景気が冷え込むというわけである²⁹。賃金の格差以外にも、教育機会が少ないことによりキャリア形成が困難である、というキャリアの格差も挙げられる。これは一旦非正規職に就いた人は月日を経ても能力が低いままであり、転職しようにも能力が低いためにできず、結局非正規職から抜け出せないということを表している。

²⁸ 国税庁『平成29年分民間給与実態統計調査結果について』。

²⁹ 情報労連レポート『「アンダークラス」増加という危機 格差拡大は社会に何をもたらすか』。

格差の拡大は他にも、結婚や出産を控えることによって少子高齢化を助長させたり、消費者の購買力の低下によって景気が悪化し、企業の利益が減少するという悪循環をもたらしたりすると考えられる。さらには過労死、過労自殺、鬱、そして貧困の連鎖などももたらすと考えられる。

3.2 非正規雇用者の様々な側面

「不本意型」非正規雇用者向けの待遇改善政策

非正規雇用者には、「不本意型」非正規雇用者とも呼ばれる、『正規の職員・従業員の仕事がないから非正規雇用の職に就いた者』と、時間の都合のつけやすさや家計の補助を得ること等を理由として非正規雇用を選択している者がいる³⁰。前者の「不本意型」非正規雇用者は表1よりわかるように、2014年平均で非正規雇用者の18.1%であり、約5人に1人が希望通りの働き方ができていない状況であった。

表1 非正規雇用者が非正規の職に就いた理由（2014年平均）

（単位：実数は万人、割合及び構成比は%）

		総数	自分の都合の良い時間に働きたいから	家計の補助・学費等を得たいから	家事・育児・介護等と両立しやすいから	通勤時間が短いから	専門的な技術等を生かせるから	正規の職員・従業員の仕事がないから	その他
実数 (下段は割合)	総数	1962	462	392	211	69	151	331	216
		-	25.2	21.4	11.5	3.8	8.2	18.1	11.8
	転職等希望者	462	88	81	43	16	26	159	40
		-	19.4	17.9	9.5	3.5	5.7	35.1	8.8
構成比	総数	100	100	100	100	100	100	100	100
	転職等希望者	23.5	19	20.7	20.4	23.2	17.2	48	18.5
	転職等非希望者	74.8	79.9	78.8	79.1	76.8	82.1	51.1	80.1

(注) 「実数」欄下段割合は、内訳の合計に占める割合を示す。

(出所) 総務省統計局「統計 Today No.97」より作成。

³⁰ 総務省統計局『統計 Today No.97』。

厚生労働省はこうした状況を受け、2016年に「正社員転換・待遇改善プラン」を決定した。このプランでは、前述の18.1%という数字を、2020年度末までに10%以下にまで抑えることを目的としている。そしてプランの具体的な内容は、正社員転換についてと待遇改善についての2点に大きく分けられ、各項目について具体的な数値目標が設定されている。一部を例として挙げると、正社員転換については「正社員へ転換した短時間労働者の数：500万人（2016～2020年度累計）（現状：1年につき70万人（推計）」などがあり、待遇改善については「正社員と非正規雇用労働者の賃金格差の縮小を図る」や「社会保険が適用拡大される短時間労働者の数：60万人/年」などがある。

このプランは、労働に関する様々な法律が関連している。育児・介護休業法においては、2017年改正により、パートなどの有期契約労働者が育児・介護休業を取得できる要件が緩和された。2012年に改正された労働契約法においては、同一の使用者との間で有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合に、労働者の申し込みにより無期労働契約に転換する「無期労働契約への転換ルール」などが規定されている。この改正は、雇止め、つまりクビの不安の解消をするためのものである³¹。しかし、結果として雇止めを確実に増やすこととなってしまった。プランにはほかにも、若者雇用促進法、労働者派遣法、パートタイム労働法が関連している³²。

ちなみに表1をさらに検討すると、不本意型非正規雇用者であるのにもかかわらず「転職等非希望者」の割合が51.1%と5割を超えているという数値がある。これは、仕事を探している時には正規に就きたかったが非正規として採用され、就業しているうちに会社から提示される労働条件（勤務時間、休暇など）に納得している人が含まれると考えられる。あるいは、転職したいと思うほどの勇気がなかったり、ある種の事業が好調な時期にそれに従事している派遣労働者なども含まれていたりすると考えられる。

「不本意型」非正規雇用者は、2018年7～9月期平均で非正規雇用者の12.8%となっており³³、「2020年度末までに10%以下に抑える」という目標に向かって順調に進んでいると見て良いのではないだろうか。

派遣労働者の困難への対処法

派遣労働とは、派遣労働者と派遣元企業、派遣先企業の三者から構成される就業形態のことである³⁴。派遣労働についての見方は大きく2つに分かれている。1つは、労働者の就業意識が変化する中で、就業機会の選択肢を拡大し柔軟な働き方を提供しているとする肯定的な見方である。ここでいう労働者の就業意識の変化とは、働く女性の増加、非正規雇用の増加、賃金水準が上昇しないという社会的な状況により、ワークライフバランスの重視、安定した生活を求める傾

³¹ 厚生労働省『労働契約法改正のあらまし 改正労働契約法のポイント』。

³² ソムリエ『非正規雇用労働者の雇用対策を推進！「正社員転換・待遇改善実現プラン」とは？』。

³³ 総務省統計局『労働力調査（詳細集計）2018年7～9月期平均（速報）結果』。

³⁴ 島貫（2017）p. 2.

向、保守的なキャリア形成思考（独立などのリスクを取らずに学歴を重視して大企業への就職を目指す志向が強まっていること）、会社への帰属意識の低下へと変化していることを指す³⁵。しかし一方で、派遣労働という働き方は正規労働と比較した場合、雇用が不安定で低賃金であることや能力開発機会が乏しいなどといったデメリットが多く、望ましくない働き方であるとした否定的な見方もある³⁶。

派遣労働にはいくらかの困難があるが、それに対処する方策は大きく分けて3つある。派遣労働の「受容」、「回避」、そして「克服」である³⁷。まず「受容」とは困難を解決しようとせずに受け入れることである。例えば、正規雇用者と比較すると賞与や各種手当が支給されないが、ほぼ残業がなく定時で帰れるという理由で受け入れているということである。次に「回避」とは、派遣労働者から正規雇用者などのほかの雇用形態へ転換することである。しかしこれは容易なことではない。なぜなら、派遣先企業が派遣労働者を雇用する理由としては、雇用のリスクがなく（つまり簡単に解雇することができ）、コストが安く、それで能力のある人を活用できるためであり、雇用リスクがあり、コストの高い正社員とは性質を異にするものだからである。中には評価の高い派遣労働者を正規雇用者に転換させる例もあるが、それは本人の技能や専門性の高さによって決まるのではなく、どちらかといえば、企業の正規雇用者の採用意欲の高さや人材確保の難しさに依存している。最後に「克服」である。前述の「受容」、「回避」はいずれも、派遣労働者が派遣労働の困難を自らは克服できないものとしてみたものであるといえる。「克服」の方策を1つ挙げると、派遣元企業との長期的な雇用関係の構築がある。例えば、契約更新時の派遣元企業の担当者との面談で、契約更新の話だけでなく、簿記の資格を取ってみてはどうかなどのスキルアップのためのアドバイスを実践してみるとする。資格を取得すると、より時給が高い仕事ができるようになったり、仕事を紹介してもらえる可能性が高くなったりする。それにより、常用型の派遣労働者になることも可能となる。登録型派遣が有期労働契約であるのに対して、常用型派遣では、派遣労働者は派遣元企業と無期労働契約を結んで就業する。常用型派遣は登録型派遣と比較して、突然無職・無収入になることがない点や、昇給・各種手当などがあり待遇が良いという点がメリットである。一方で、採用までの選考基準が厳しいというデメリットもある³⁸が、急なクビに対する不安という、多くの派遣労働者にとっての困難を克服するには常用型派遣というのは良い選択肢なのではないかと考えられる。

³⁵ 日戸（2017）p. 10.

³⁶ 島貫（2017）p. 20.

³⁷ 島貫（2017）pp. 150-210.

³⁸ 派遣 info『常用型派遣（特定派遣）とは？ メリット・デメリット』.

母子家庭のワーキングプアと教育費

ワーキングプアとは、貧困線（統計上、生活に必要な物を購入できる最低限の収入を表す指標³⁹⁾以下で労働する人々のことである。「働く貧困層」と解釈される⁴⁰⁾。具体的には、非正規社員として働いている人で年収が200万円以下である人や、正社員として働いている人で年収300万円以下の人をワーキングプア人口に分類することが多い。国税庁の調査によると、2017年の1年間を通じてフルタイムで働いている人で、年収が200万円以下の人（正規・非正規ともに含む）は約1132万3000人となっている。2016年の1130万8000人と比較すると約1万5千人の増加となっており、ワーキングプアとされる人が1100万人を超えるのは4年連続である⁴¹⁾。2012年以降、日本経済は緩やかな回復基調にあるといわれており、特に2016年第1四半期から2017年の第3四半期までは7四半期連続で実質GDP成長率が増加している⁴²⁾。しかしながらその一方で、ワーキングプア人口が増加傾向にあることに着目する必要がある。ワーキングプアにはフリーター等の非正規雇用、母子家庭、生活保護世帯などと、様々な原因により陥ってしまう。以下では特に母子家庭のワーキングプアの背景と改善策を考察した後、ワーキングプア全体の改善策について述べる。

母子家庭のワーキングプアの背景・問題点は、大きく分けて2つ挙げられる。1つ目は教育費の公費負担に対する私費負担（家庭からの負担）の割合が高いことである。文部科学省の分析では、就学前教育（幼稚園など）段階と高等教育（大学など）段階において、日本は他国と比べて私費負担の割合が高くなっている（2009年のデータによると、就学前段階における私費負担割合は24カ国中最大、高等教育段階は27カ国中2位）。そのことはすなわち、他国の家庭と比べると、日本では教育のための費用を各家庭が非常に多く負担しているといえる。さらにこの分析で用いた私費負担とは、授業料など正規の教育機関に対する私費負担であり、日本ではそれ以外にも、習い事や塾など学校外教育費としての支出があることにも注意が必要である⁴³⁾。

2つ目は児童手当・育児休業手当・保育サービス等を合算した公的な家族政策支出の対GDP比が世界的に見ても低いということである。各国を比較した調査によると、イギリス3.8%、スウェーデン3.6%、フランス2.9%、ドイツ2.2%などに対し、日本は1.3%にすぎない。日本はイギリスやドイツなどの欧米諸国に比べて、アメリカの0.7%に次ぐ低水準となっており、現金給付、現物給付を通じた家族政策全体の財政的な規模が小さいことが指摘されている⁴⁴⁾。

以上の母子家庭の背景・問題点に対する改善策として、まずは、政府が2019年10月から幼児教育・保育の無償化を全面的に実施することを決めたこと、そして2020年4月からは低所得世帯の学生を対象に、大学や短大などの高等教育機関の無償化を実施することを決定したことが挙げられる。高校や大学などの授業料や入学金を減免するほか、返済不要の給付型奨学金を支

³⁹⁾ Wikipedia『貧困線』。

⁴⁰⁾ Wikipedia『ワーキングプア』。

⁴¹⁾ 国税庁『平成29年分民間給与実態統計調査結果について』。

⁴²⁾ 内閣府『統計表（四半期別GDP速報）－2019年』。

⁴³⁾ 文部科学省『第1章 家計負担の現状と教育投資の水準』。

⁴⁴⁾ 内閣府『家族関係社会支出（各国対GDP比）』。

給することも盛り込まれている。これらの支援は、前述の「就学前教育（幼稚園など）段階と高等教育（大学など）段階において、日本は他国と比べて私費負担の割合が高くなっている」という部分の改善において効果を発揮すると考えられる。

次に、学校教育の質の向上が挙げられる。とはいえ、部活・授業準備・行事準備・いじめ対策など、仕事量が多く、残業が多いと言われている教員にさらに高い質を求めるのは現実的でない。そこで、政府や教育機関が連携し、教員志望の大学生や育児・定年等で退職した元教員を活用して、放課後や土日に無償の学びの場を作ることが提案される。これは、塾に通えない子供やその親への支援になるとともに、貧困によって学力格差ができてしまい、その後大人になっても貧困という貧困の連鎖を断ち切ることに繋がるのではないかと考えられる。

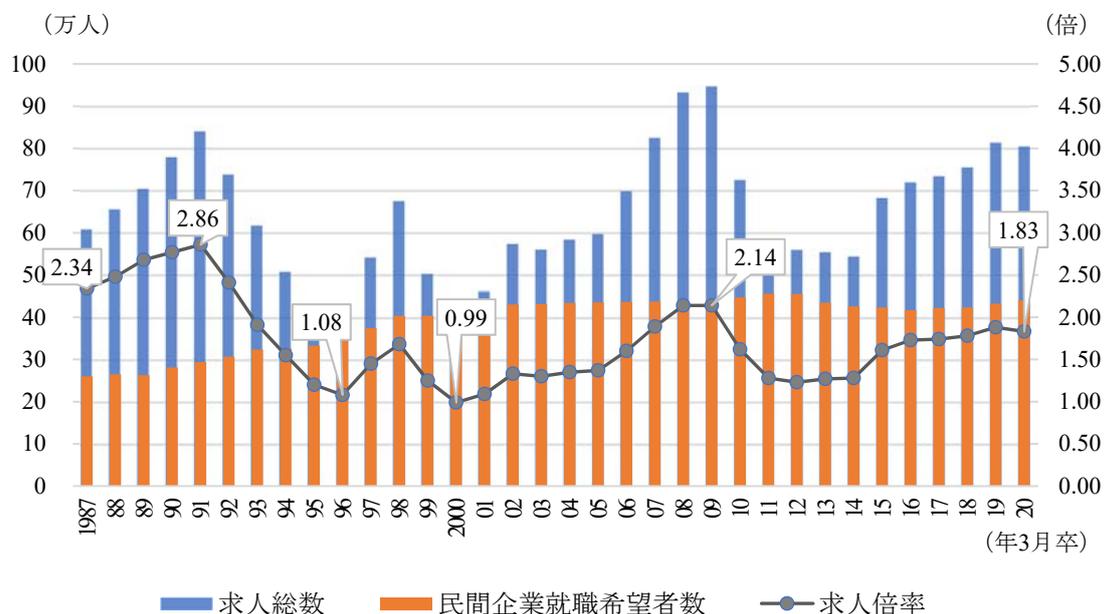
就職氷河期への支援

就職氷河期とは、社会的に就職難となった時期の通称である。就職氷河期に該当する世代は様々あるが、一般的には、1990年代半ばから2000年代前半に社会に出たり、2000年前後に大学を卒業した、2019年現在30代後半から50歳にわたる世代のことであるとされる⁴⁵。図7は大卒求人総数および民間企業就職希望者数・求人倍率の推移である。1991年のバブル崩壊以後、求人倍率は下がり続け、1996年3月には1.08倍まで下がった。その後若干の上昇がみられるが、すぐに下がり始め、2000年3月には民間企業就職希望者数41万2300人が求人総数40万7800人を上回る0.99倍にまで下がった。その後は徐々に回復し、2008年3月卒業生の求人総数は93万2600人、希望者数は43万6500人で、求人倍率は2.14倍にまで回復している。しかし、2008年9月のリーマン・ショックの影響で、2010年3月卒業生は前年比28.6%減と過去最高の落ち込みを記録（求人倍率は1.62倍）している⁴⁶。ちなみにこの年からの4世代（2010年3月卒から2013年3月卒の世代）は、第二次就職氷河期世代とも呼ばれているが、いわゆる「就職氷河期」と呼ばれている第一次就職氷河期と比べて深刻ではないため、以下では第一次就職氷河期について述べる。

⁴⁵ Wikipedia『就職氷河期』。

⁴⁶ 西川（2015）p. 78.

図7 大卒求人総数および民間企業就職希望者数・求人倍率の推移



(出所) リクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」より作成。

就職氷河期世代の人々は、たとえ就職氷河期が終わったとしても厳しい就職難の中にいる。その理由の1つとして、日本の雇用文化は一般的に「新卒主義」であることが挙げられる。新卒主義とは、高校や大学を卒業見込みの（または卒業したばかりの）人材の採用を重視する傾向のことである。日本は新卒採用の文化が根強いため、新卒で就活に失敗した場合、なかなか正社員になりづらいという現実がある。そして、この就職氷河期世代に正社員として就職できなかった多くの学生が、フリーターや派遣社員といった安定性の少ない労働環境に就くことを余儀なくされてしまったり、あるいは就職の失敗を機にひきこもり状態となってしまった。

この現状を改善するために、内閣府は2019年6月、「就職氷河期世代支援プログラム」と銘打ち、3年間の集中支援プログラムを実施することを発表した。このプログラムの支援対象としては、正規雇用を希望しながら不本意に非正規雇用で働く者（少なくとも50万人）、就業を希望しながら様々な事情により求職活動をしていない長期無業者、社会とのつながりを作り、社会参加に向けてより丁寧な支援を必要とする者など、100万人程度と見込んでいる。3年間の取組により、現状よりも良い処遇、そもそも働くことや社会参加を促す中で、同世代の正規雇用者については、30万人増やすことを目指すものである⁴⁷。そして対象者には、気軽に相談窓口を利用できる流れを作ると共に、仕事や子育てを続けながらも受講できる資格支援プログラムや社会人インターンシップを実施する。

⁴⁷ 内閣府『就職氷河期支援プログラム』。

さらに厚生労働省は2019年8月、様々な理由で就学や労働をしていない「無業状態」にある人に対し、就職へのステップとして各種の支援を行う「地域若者サポートステーション（サポステ）」の対象年齢を「40歳未満」に加えて「40～50歳」にまで拡大する方針を固めた。2019年現在、無業状態にある人の高年齢化が進んでおり、若い頃就労の入り口でつまづいたことが、自立を困難にしている要因とも指摘されているためである⁴⁸。

以上2つの政府の支援が始まったことに加え、兵庫県宝塚市は2019年9月、就職氷河期世代限定の正規職員の採用試験を実施した。3名の募集に対して1635人が一次の筆記試験を受験し、競争倍率は545倍⁴⁹という高倍率となり、話題となった。このような取り組みが他の自治体や企業に広まることにより、自治体や企業側は、就職氷河期世代の優秀な人材を獲得できる可能性があり、就職氷河期世代側は、より多くの人々が能力に見合った企業に就職できたり、安定した働き方ができるようになるのではないかと考えられる。

これらより、就職氷河期世代への支援ははまだ始まったばかりであり、そして支援に対して大きなニーズがあるといえる。人手不足が深刻な日本では、これらの支援のように潜在的な人材を掘り起こすための支援もより進めていかなければ、将来の経済発展は見込めないのではないだろうか。

3.3 企業側への悪影響

非正規雇用者が増えることは、労働者側だけでなく、企業側にも悪影響が及ぶ。有期雇用である非正規雇用者が増えることにより、長期的に人材を育てることができず、生産性が上がらず企業が成長していかなかったり、企業イメージの悪化につながったりという可能性もある。企業イメージの悪化というのは、非正規雇用者に対する正社員登用制度の難易度が高すぎるなど、賃金が職務に応じていない企業といったイメージ悪化を示している。さらに、格差拡大によって世間の購買力が低下し、景気の悪化、そして利益の低下といった悪循環に陥ってしまう。

3.4 非正規雇用問題の将来への展望

非正規雇用者の問題とは、職務に合わない低賃金であるということである。その問題を改善する方策として、パートタイム労働法や労働契約法の改正によって定められた均等待遇・均等処遇のルールが挙げられる。2020年に施行されるパートタイム労働法は、パートタイム・有期雇用労働法へと名称を変え、通常の労働者（つまり正社員）と同視すべきパートタイム労働者・有期雇用労働者については、パートタイム労働者・有期雇用労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について差別的取り扱いをしてはなら

⁴⁸ 時事ドットコム『就労・自立支援、50歳まで拡大＝氷河期世代に対応－厚労省』。

⁴⁹ 毎日新聞『宝塚市・氷河期世代採用 安定願って545倍 1次試験／兵庫』。

ない、と定めている⁵⁰。2012年に改正された労働契約法は、有期契約労働者の労働条件が無期契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は業務の内容及び責任の程度、それらの変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理であってはならないと定めた⁵¹。この方策は低賃金の改善に一定の効果を上げるだろうと考えられる。

第4節 人口減少社会における労働環境の整備

4.1 AI・ICT技術の導入

AI・ICT技術の導入によって、私たちの暮らしは飛躍的に便利になると考えられる。例えば農業分野においては、温度や湿度をはじめとする管理のほとんどを任せることにより、人手不足の解消、仕事の簡素化へと繋がる。航空機や様々な製造機械においては、設備や装置の状態を常時監視して故障を発見してくれるというAI技術により、人間による点検よりも早く、そして正確に故障を発見することが可能となる。

その一方で、AI・ICT技術の導入には問題点もあり、技術的失業や機械の反乱といったものが挙げられる。まず技術的失業とはテクノロジー失業とも呼ばれ、技術の進歩により労働生産性が上昇することに伴い起こる雇用の喪失のことを指す⁵²。近い将来なくなると予想されている職業としては、AIの得意分野である音声・画像識別能力を使うコールセンターや銀行の窓口業務、数値などの予測能力を使う売上・需要・発注予測や広告代理店の業務、さらには実行能力を使うレシピづくりや運転手といった職業が挙げられる。これらの職に就いていた者は他の仕事に移らざるを得なくなるかもしれない。他の仕事、つまりAI技術が及ばない職業としては、微細な手作業や五感を使わなくてはいけない歯科矯正士や振付師、高度な能力が必要で責任の重い工事現場の監督者や医師、あるいは小学校教師やAIを作るプログラマーなどである⁵³。これらの残った仕事の特性にあった将来の人材を育成しなければならないという課題も存在する。

次に機械の反乱とはシンギュラリティ（特異点）を指す。ここでのシンギュラリティとは、悲観的な意味では、AIが人間に代わって世界の覇権を握ることであり、通常は、AIが人間の知性を超えることを意味する。しかし井上は「『2045年までにAIが人間の知性を超える』ということには懐疑的だ、そしてここで論じたいのは、2045年の経済は今と様変わりしているはずだということである」と述べている⁵⁴。

⁵⁰ 厚生労働省『パートタイム労働者の雇用管理の改善のために』。

⁵¹ 村中（2015）p. 37.

⁵² Wikipedia『技術的失業』。

⁵³ 坂本（2017）pp. 37-39.

⁵⁴ 井上（2016）pp. 55-58.

4.2 技術革新による消費増大

日本の労働力不足という問題を解決すべく、生産性を向上（つまり技術革新）し、より良い製品やサービスを豊富に享受できる社会へとなるためには、国民がお金を使って需要を増やし、供給も増えるといった好景気の循環を作るべきである。この論文のはじめに、「これからは高齢者人口が増加傾向にある」と述べたが、それはつまり、高齢者をターゲットにした市場の拡大が見込まれるのではないかと考えられる。

この市場の例としてここでは、質の高い商品・サービスの販売と介護市場を挙げる。まず質の高い商品・サービスの販売について、高齢化が進む中で、量より質を求める傾向が強まっている。たとえば、「肉を食べたいけれども、量はそれほどいらぬ。より質のよい肉を食べたい」といった需要は、これからさらに大きくなる。そうであれば、価格の安さより質の高さ、言い換えれば、より価値の高いものが求められるようになると考えられる⁵⁵。

次に介護市場について、みずほコーポレート銀行によると、高齢者向け市場規模は、2007年の62.9兆円から、2025年には101.3兆円にまで伸びると予測されている。高齢者向け市場は「医療・医薬産業」、「介護産業」、「生活産業」の3つに大別され、このうち介護市場（産業）については2007年の6.4兆円から、2025年には15.2兆円に達するとされている⁵⁶。今後確実に増加することが見込まれている介護ニーズに対応するために新たな企業や技術を発展させ、将来的には世界で通用できるレベルまで到達することができれば、政府・国民・企業それぞれにメリットがあるようになるだろう。

4.3 女性と高齢者の活躍による好影響

女性労働者の更なる活躍、そして働きやすさに向けて

女性労働者がさらに活躍できるようにするには、女性労働者が働きやすい職場を企業が個々に整備していくべきである。現行の政府の制度として、子育てサポート企業として、厚生労働大臣の認定を受けた証である「くるみんマーク」というものがある⁵⁷。現行の制度では企業にとってのインセンティブは、認定による企業イメージのアピールのみであるが、認定を受けた企業に対して助成金を設けたり、より広い範囲への周知をしたり、新たな制度が必要ではないか。そして将来的にはブラック企業大賞と同様に、女性に優しくない企業大賞ができて良いのではないだろうか。このマークをより広め、企業がくるみんマークの認定をされていること、つまり女性労働者が職場で働きやすいことが当たり前となるような社会を作り上げていくべきである。

⁵⁵ 鈴木（2017）p. 52.

⁵⁶ みずほ銀行『みずほ産業調査 Vol.39 高齢者向け市場 ～来るべき「2025年」に向けての取り組みが求められる～』.

⁵⁷ 厚生労働省『くるみんマーク・プラチナくるみんマークについて』.

高齢労働者の健康と更なる活躍のために

高齢労働者がさらに活躍できるようにするためには、体調を崩したりケガをしないよう、長く働き続けられるようにする必要がある。60歳以上の高齢労働者を対象とした働きやすい労働条件についての調査によると、長距離通勤でなく、ゆとりのある時間帯に労働時間が1日「5時間以内」で、週の3～4日程度働きたいとの希望が多かった。年齢別の差異は少なく、基本的にはフルタイム勤務より、短時間労働が好まれているとみられる⁵⁸。無理に遠くから通勤したり、長時間働いたりして体調を崩すよりも、健康で長く働き続けられるよう、高齢労働者の希望通りに働ける職場環境の整備をすべきである。

4.4 非正規雇用問題の決着と不安解消

非正規雇用の問題点は主に、賃金が低い、能力開発機会が乏しい、介護・子育てのために正規職では働けない、といったことである。これらの改善策として考えられるのは、主に4つある。先に挙げる3つは雇用環境の改善である。

1つ目は、ベーシックインカム導入である。ベーシックインカムとは、最低限所得保障の一種で、政府がすべての国民に対して最低限の生活を送るのに必要とされている額の現金を定期的に支給するという政策のことである⁵⁹。非正規雇用者の多くは雇用が不安定であることから、正社員のように給与所得控除など各種の減免措置を受ける機会が乏しい。そのため、比較的裕福な正規雇用者に比べ、非正規雇用者の方がより高い税率で課税されかねないという厳しい現状がある。これを是正する方策として、ベーシックインカム導入は有効であると考えられる。

2つ目は最低賃金の引き上げである。2019年現在、最低賃金を決める計算は単身者を想定しているため、家族を養う場合は、税金の扶養控除があるとしても、生活するのに十分でない収入となる。たとえば母子家庭の場合、子どもの生活費、教育費などがかかる。最低賃金の仕事だと、児童手当・児童扶養手当を受けても生活保護基準をも下回る暮らしになってしまう。2018年での日本の最低賃金は、1時間当たりの最低賃金を米ドルに換算すると7.7ドルであり、先進各国（フランス：11.7ドル、イギリス・ドイツ・アメリカ（ニューヨーク州）：10.4ドル）と比較してもかなり低い方である⁶⁰。早急に最低賃金の計算方法を見直し、適正な値にすべきである。

3つ目は職業訓練の拡充をすることである。0から学ぶ職業訓練だけでなく、数年間仕事をした人がその経験を活かしつつさらにキャリアアップできるような職業訓練が必要なのではないだろうか。その方が効率も良いし、より高度な人材に育てることもできる。

最後に挙げる4つ目は、介護・子育てサービスを提供する施設の拡充、そして提供時間帯（夜間・早朝・土日祝）の拡大である。ある推計では、2020年には介護施設等の供給不足数が180

⁵⁸ DINF『高齢者の働きやすい労働条件』。

⁵⁹ Wikipedia『ベーシックインカム』。

⁶⁰ 日本経済新聞『最低賃金、海外でも引き上げ 日本は先進国で低位』。

⁶¹ ウェイトレス『【州別】アメリカの最低賃金の一覧・推移』。

万人を超えるという⁶²。さらに厚生労働省が発表した保育園等の待機児童数については、2017年10月時点で5万5千人を超えるという⁶³。施設の拡充、そして時間帯の拡大により、介護・子育ての都合によって非正規の仕事を選ばざるを得なかった人でも、正社員として働くことができる可能性が高まるのではないかと考えられる。

おわりに

日本は、少子高齢化により労働力人口が減少傾向にある。その中で、様々な年代・性別の労働力やAI・ICT技術の導入により労働力を確保しようという取り組みがなされている。

日本はサービス社会化により労働力不足に陥っており、真の労働問題は非正規の割合の増加により引き起こされる問題であると提起した。まずは女性・高齢労働者の活用に向けた政策について考察した。次に非正規雇用者の問題点や将来への展望について考察した。最後に以上の内容を踏まえて、労働問題を解消し、これからの人口減少社会を生きていくための策について考察した。

遠い将来的には、AI・ICT技術の導入により、労働力不足の問題は解決できているのではないかと考えられるが、これらの開発にはある程度の期間を要する。そのため、この問題を解決できるまでの間はAI・ICT技術ではなく、人間の労働力に対して働きやすい環境づくりをすべきである。このためには、制度の改正や新たな制度の導入に加え、私たち国民が時代に沿った柔軟な考え方をするということが重要になってくる。これらの実現により、労働力不足の解決だけでなく、私たちの暮らしやすさ、生きやすさにもつながるのではないかと考えられる。

参考文献

- ・井上智洋（2016）『人工知能と経済の未来』文藝春秋.
- ・奥村隆一（2010）『図解 人口減少経済 早わかり』中経出版.
- ・近藤絢子（2017）「高齢者雇用の現状と政策課題」,川口大司『日本の労働市場—経済学者の視点』有斐閣.
- ・坂本真樹（2017）『坂本真樹先生が教える 人工知能がほぼわかる本』オーム社.
- ・島貫智行（2017）『派遣労働という働き方 市場と組織の間隙』有斐閣.
- ・鈴木将之（2017）『超高齢社会だから急成長する日本経済』講談社.
- ・西川清之（2015）『人口減少社会の雇用—若者・女性・高齢者・障害者・外国人労働者の雇用の未来は？—』文眞堂.

⁶² タムラプランニング&オペレーティング『都道府県・市区・エリアデータ集2016』.

⁶³ 厚生労働省『平成29年10月時点の保育園等の待機児童数の状況について 報道発表資料』.

- ・樋口美雄・坂本和靖・萩原里紗（2018）「結婚・出産後の継続就業一家計パネル調査による分析」阿部正浩・山本勲『多様化する日本人の働き方—非正規・女性・高齢者の活躍の場を探る』慶応義塾大学出版会.
- ・堀江正知（2016）「産業医制度の歴史・現状・課題」,岸-金堂玲子・森岡孝二『健康・安全で働き甲斐のある職場をつくる—日本学術会議の提言を実効あるものに—』ミネルヴァ書房.
- ・村中孝史（2015）「正社員になれない若者」,村中孝史・水島郁子・高畑淳子・稲森公嘉『労働者像の多様化と労働法・社会保障法』有斐閣.
- ・ウェイトレス 「【州別】アメリカの最低賃金の一覧・推移」,
https://tap-biz.jp/job-changing/salary-up/1042766#num_3746118
- ・タムラプランニング&オペレーティング「都道府県・市区・エリアデータ集2016」,
http://www.tamurakikaku.co.jp/wp/wp-content/uploads/eriadata_pres20161209.pdf
- ・厚生労働省「くるみんマーク・プラチナくるみんマークについて」,
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html
- ・厚生労働省「高年齢者の雇用」,
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page09.html
- ・厚生労働省「事業主の方への給付金のご案内」,
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html
- ・厚生労働省「パートタイム労働者の雇用管理の改善のために」,
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046152.html>
- ・厚生労働省「平成29年10月時点の保育園等の待機児童数の状況について 報道発表資料」,
<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11922000-Kodomokateikyoku-Hoikuka/0000203119.pdf>
- ・厚生労働省「平成29年度雇用均等基本調査（確報）」,
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-29r/03.pdf>
- ・厚生労働省「労働契約法改正のあらまし 改正労働契約法のポイント」,
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/pamphlet02.pdf
- ・厚生労働省「『働き方改革』の実現に向けて」,
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>
- ・国税庁「平成29年分民間給与実態統計調査結果について」,
<https://www.nta.go.jp/publication/statistics/kokuzeicho/minkan2017/pdf/001.pdf>
- ・サイドハッスル!!『働き改革の問題点・弊害とは？分かりやすく解説』,
<https://side-hustle-parallel-work.com/work-style-reform-problem/>
- ・財務省「平成30年度の国民負担率を公表します」,
<https://www.mof.go.jp/budget/topics/futanritsu/20180223.html>

- ・ 時事ドットコム「就労・自立支援、50歳まで拡大＝氷河期世代に対応－厚労省」、
<https://www.jiji.com/jc/article?k=2019081900575&g=soc>
- ・ 情報労連レポート『『アンダークラス』増加という危機 格差拡大は社会に何をもたらすか』、
<http://ictj-report.joho.or.jp/1810/sp01.html>
- ・ 世界経済のネタ帳「日本の人口・就業者・失業率の推移」、
https://ecodb.net/country/JP/imf_persons.html
- ・ 世界経済のネタ帳「OECDの歳出（対GDP比）ランキング」、
https://ecodb.net/ranking/group/XK/imf_ggx_ngdp.html
- ・ 総務省統計局「人口推計」、
<http://www.stat.go.jp/data/jinsui/new.html>
- ・ 総務省統計局「統計 Today No.97」、
<http://www.stat.go.jp/info/today/097.html#k12>
- ・ 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）2018年7～9月期平均（速報）結果」、
http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/4hanki/dt/pdf/2018_3.pdf
- ・ ソムリエ「非正規雇用労働者の雇用対策を推進！『正社員転換・待遇改善実現プラン』とは？」、
<https://www.somu-lier.jp/goodstory/improvement-of-labor-conditions/>
- ・ 内閣府「家族関係社会支出（各国対GDP比）」、
<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/data/gdp.html>
- ・ 内閣府「高齢者の日常生活に関する意識調査 2014年度」、
<https://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/h26/sougou/gaiyo/pdf/kekka1.pdf>
- ・ 内閣府「就職氷河期支援プログラム」、
<https://www5.cao.go.jp/keizai/hyogaki/20190621program.pdf>
- ・ 内閣府「将来推計人口でみる50年後の日本」、
https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2012/zenbun/s1_1_1_02.html
- ・ 内閣府「統計表（四半期別GDP速報）－2019年」、
https://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/sokuhou/files/2019/qe192_2/pdf/jikei_1.pdf
- ・ 日戸浩之（2017）「就業意識の変化から見た働き方改革」、『知的資産創造』NRI,
<https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/knowledge/publication/chitekishisan/-2017/07/cs20170703.pdf>
- ・ 日本経済新聞（2012）『企業は雇用延長にとどまらぬ処遇改革を 2012年12月26日付』、
<https://www.nikkei.com/article/DGXDZO50009020W2A221C1EA1000/>
- ・ 日本経済新聞（2019）「最低賃金、海外でも引き上げ 日本は先進国で低位 2019年5月23日付」、
<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO45118510S9A520C1PP8000/>
- ・ 派遣 info「常用型派遣（特定派遣）とは？メリット・デメリット」、
<https://agent-guide.com/haken-info/jyoyogata-haken/>

- ・ハフポスト「日本の女性、大卒でも『活用されていない』就業率は世界最低レベル OECD 報告」,
https://www.huffingtonpost.jp/2014/09/10/women-education-japan_n_5795146.html
- ・フェルトン村 (2018)「定年退職が 65 歳になるのはいつから? 60 歳との違いは年金や制度!」,
<https://rougo-ansin.jp/teinen-65/>
- ・マイナビニュース (2019)「再雇用とは? 勤務延長との違いも説明 【ビジネス用語】」,
<https://news.mynavi.jp/article/20190402-798303/>
- ・毎日新聞 (2019)『宝塚市・氷河期世代採用 安定願って 545 倍 1 次試験/兵庫 2019 年 9 月 23 日付』,
<https://mainichi.jp/articles/20190923/ddl/k28/100/175000c>
- ・みずほ銀行 (2012)「みずほ産業調査 Vol.39 高齢者向け市場 ～来るべき「2025 年」に向けての取り組みが求められる～」,
https://www.mizuhobank.co.jp/corporate/bizinfo/industry/sangyou/pdf/1039_03_03.pdf
- ・文部科学省 (2010)「第 1 章 家計負担の現状と教育投資の水準」,
http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpab200901/detail/1296707.htm
- ・DINF「高齢者の働きやすい労働条件」,
<https://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/resource/elder/z12014/z120140302.html>
- ・NIKKEI STYLE「共働き夫婦 『家計円満』を実現する 3 カ条」,
<https://style.nikkei.com/article/DGXDZO45089250X10C12A8W04001?page=2>
- ・Weblio 辞書「同類婚とは何?」,
<https://www.weblio.jp/content/同類婚>
- ・Weblio 辞書「サービス経済化とは何?」,
<https://www.weblio.jp/content/サービス経済化>
- ・Wikipedia「技術的失業」,
<https://ja.wikipedia.org/wiki/技術的失業>
- ・Wikipedia「就職氷河期」,
<https://ja.wikipedia.org/wiki/就職氷河期>
- ・Wikipedia「貧困線」,
<https://ja.wikipedia.org/wiki/貧困線>
- ・Wikipedia「ベーシックインカム」,
<https://ja.wikipedia.org/wiki/ベーシックインカム>
- ・Wikipedia「ワーキングプア」,
<https://ja.wikipedia.org/wiki/ワーキングプア>