

非正規雇用の諸問題と様々な世代の活躍に向けて

忼部 綾

はじめに

日本は少子高齢化が進み、労働者一人一人の生産性の向上が必要となる社会に向かっている。政府は「働き方改革」を推進し、柔軟な働き方を選択できるような政策を打ち出したが、景気は低迷を続けている。

特に非正規雇用者の、正規雇用者との賃金格差や過労、ワーキングプアなどの労働問題が顕在化しており、雇用制度そのものの存在自体危ぶまれている。

国民の豊かな生活を実現するために、非正規雇用の問題を探りながら、どのような対策をするべきか考える必要がある。

第1節では、企業と労働者が非正規雇用を選ぶ要因について考察する。第2節では、非正規雇用の生まれやすい産業について分析し、起こりうる問題について考察する。第3節では、増加が予想される非正規雇用の高齢者と、正規から非正規雇用に転換せざるを得ない女性労働者の問題点と解決策を考察する。第4節では、「非正規雇用制度」の在り方を考察して、新たな雇用政策を提示する。

職能給から職務給への転換が、非正規雇用者にみられる問題の解決につながると考えられる。実現のためには、法の整備だけではなく国民の職務給に対する関心を高める必要がある。

第1節 日本における非正規雇用問題とその解決に向けて

1.1 働き方改革登場の背景

安倍首相自身「非正規という言葉を一掃していく。」と明言したように、国内における非正規雇用と正規雇用の格差を是正するという動きは徐々に進んでいる¹。

この背景には、日本社会が少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や、育児や介護との両立など、働く人のニーズの多様化などの状況に直面する中で、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが政府が目指したことが挙げられる²。

¹ 内閣官房内閣広報室（2016）。

² 厚生労働省（2019）p. 2.

1.2 働き方改革の問題点

2019年4月から働き方改革関連法が施行され、フレックスタイム制の拡充や時間外労働の上限規制、高度プロフェッショナル制度の登場など正規雇用者以外の非正規雇用者にとっても、働きやすい環境づくりに着手しているように見える。

しかし、働き方改革関連法が施行された2019年4月から、新型コロナウイルス感染症の発生する前の月の2019年11月時点での失業率は、2.2%³（同年4月：2.4%⁴）であるのに対して、景気DI⁵値は、43.6⁶（同年4月：46.8⁷）と、失業率は低下しているにもかかわらず、景気は低迷を続けた。

一方で、非正規雇用者数は、2019年4月から6月にかけて累計2124万人であるのに対して、同年10月から12月にかけては累計2187万人である。これは、同じ期間における正規雇用者数の増加人数よりも62万人多い⁸。

以上から、働き方改革の問題点として非正規雇用者率の増加が挙げられる。

1.3 非正規労働者数の推移

「非正規雇用」という単語について総務省統計局は、「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」の7つに区分し、「正規の職員・従業員」以外の6区分をまとめて「非正規の職員・従業員」として表章している⁹。

次に国内における非正規雇用の実態について考察する。総務省統計局によると、図1に示されるように、2008年時点での非正規労働者の総数は1765万人（男：560万人女：1205万人）であるのに対して2018年時点では、2120万人（男：669万人女：1451万人）であった。

一方で、正規雇用者の総数も2015年から2018年まで増加している¹⁰。

以上から、①非正規労働者は10年で約350万人増加していること、②男性よりも女性の方が非正規労働者数・増加率は高いことが分かる。では、この2点の結果が生じた原因は一体何か。

³ 大和証券グループ（2019a）p. 1.

⁴ 大和証券グループ（2019b）p. 1.

⁵ DI：景気拡張の動きの各経済部門への波及度合いを測定することを主な目的とする。DIは採用系列のうち改善している指標の割合のことで、景気の各経済部門への波及の度合いを表す。月々の振れがあるものの、DI一致指数は、景気拡張局面では50%を上回り、後退局面では下回る傾向がある。内閣府（2020a）。

⁶ 帝国データバンク（2019a）p. 1.

⁷ 帝国データバンク（2019b）p. 1.

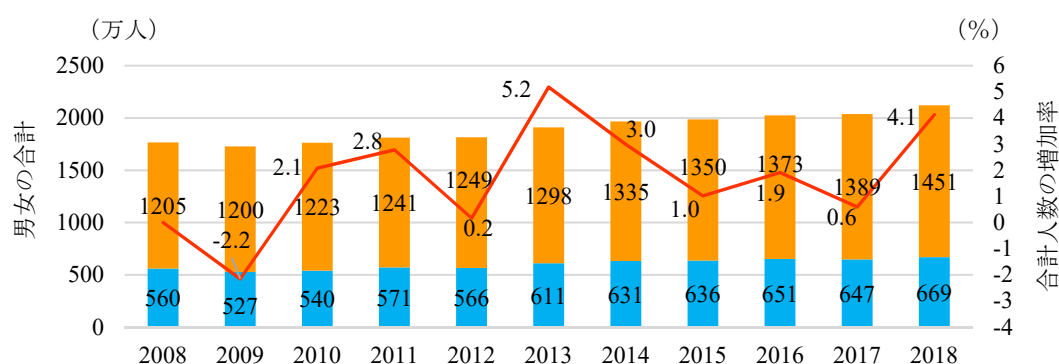
⁸ 総務省統計局（2020a）p. 2.

⁹ 総務省統計局（2018）。

¹⁰ 総務省統計局（2019）p. 2.

非正規労働者数の増加について各事業別の内訳をみると、2008年のパートタイマーは824万人、アルバイト331万人、派遣社員140万人、契約・嘱託322万人、その他148万人であるのに対して2018年はパートタイマー1035万人、アルバイト455万人、派遣社員136万人、契約社員294万人、嘱託社員120万人、その他80万人である。この結果から、パートタイマーとアルバイトが増加していることが分かる。

図1 非正規労働者数の推移



(出所) 総務省統計局 (2019) p. 2, 表 1 より筆者作成。

1.4 使用者・被用者が非正規雇用を選ぶ理由

使用者が非正規社員を採用する要因として、使用者からすれば正規労働者に比べて非正規労働者の方が一人当たりのコストが安いこと、経済情勢が不安な中でも正規労働者よりも放出・補充が容易という点は、非正規労働者を雇ううえでの魅力となることが考えられる。

一方で、被用者側からすれば、不本意だが非正規雇用を選ぶ場合を除き、労働時間を自由に使えることや、定年後の再雇用で非正規雇用を選ぶということが考えられる。

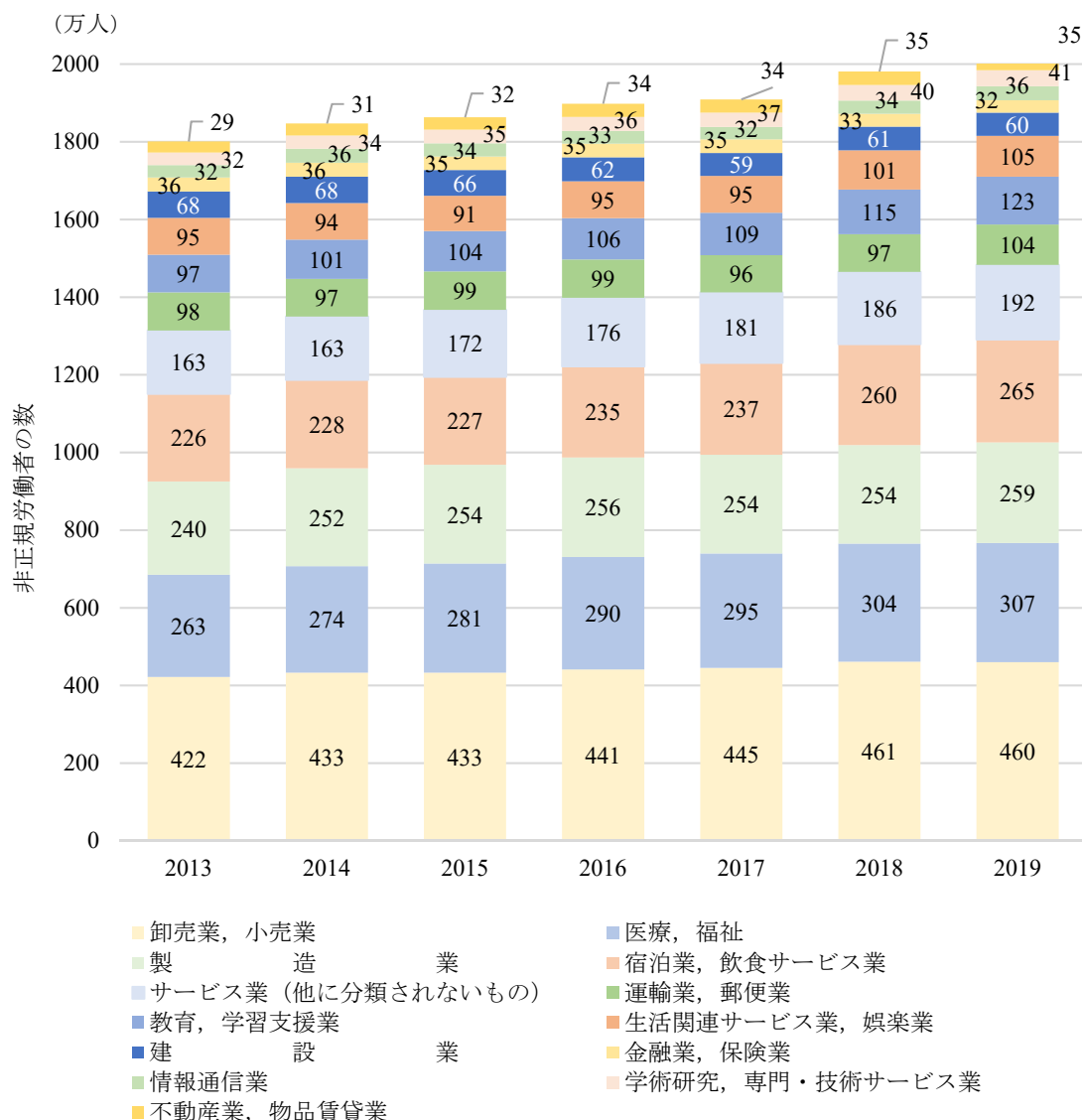
第2節 非正規雇用の労働問題が起きる原因とその解決策

2.1 非正規雇用者の生まれやすい産業

図2にも示されるように、非正規労働者の増加数が高い産業として、「卸売業、小売業」、「医療、福祉」、「宿泊業、飲食サービス業」が挙げられる。この理由として、日本のサービス経済化が考えられる。サービス経済化とは産業構造の高度化にしたがって、第3次産業のウェイトが高まっていくことである¹¹。

¹¹ 経済辞典 (2013) p. 476.

図2 産業別にみる非正規労働者の推移



（出所）総務省統計局（2020b）I-A-第6表より筆者作成。

2.2 なぜサービス業で非正規雇用者が多いのか

サービス業で非正規雇用者が多い理由として、①製造技術が向上したことにより製造業では自動化が進み、人員の補填をする機会が減少したこと、②非正規労働者の増加数が高いサービス産業は、人を相手とした業務が多く、技術職のような自動化が進みにくいこと、③女性の社会進出が進んだことで、今まで家庭内で済んでいた育児や料理、介護等が有償サービスに切り替わったこと、が挙げられる¹²。

¹² 長松（2016）pp. 28-31.

2.3 非正規雇用の問題点

非正規雇用は正規雇用よりも多くの課題を抱えている。それは、有期雇用契約による「雇止め」である。

5年の有期雇用契約を結んだ労働者が雇用期間を過ぎると終身雇用に切り替わる法律（労働契約法18条1項）があるが、1度の契約により定めることのできる期間の上限は3年と決められており、やむを得ない事由があれば契約満了前に雇用を打ち切ることができることである¹³。

2.4 雇止め問題の解決策

離職率の高さを克服するために

解決策として日本社会で主流となっている、「正規雇用」、「非正規雇用」の枠組みがなくなると仮定した場合、非正規雇用者を対象としたOJT¹⁴やOff-JT¹⁵の実施、キャリアアップ助成金の利用による人材の育成に力を入れることが挙げられる。

厚生労働省による新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移を見たとき、中卒、高卒、短大卒、大卒社員の中で3年以内の離職率が最も低いのは大卒だが、それでも2010年から毎年3割を超える新卒社員が入社後3年以内で会社を辞めている¹⁶。企業側からすればいつ辞めるかわからない社員のために多くのコストと教育のための労働力、時間を費やすのは大きな負担となるため、派遣社員等の有期契約による労働者の雇用を選んでしまう。

そのような問題を解決するためには、人材育成に力を入れるべきだと考えられる。

なぜならば、手厚い育成を受けるほど新入社員たちの会社に対する帰属意識が育つからである。

2014年に厚生労働省が行った調査では人材育成をただ行うだけではなく、人材育成から一定の効果がみられたと答えた企業の方が、効果がみられなかったと答えた企業よりも離職率が低い傾向にあった。

しかし、どれほどの企業が人材育成を行っているのかというと、図3に示されるように「職歴・階層ごとにOff-JTを行う」企業と「社内の自主勉強会・QC活動¹⁷を促進する」が全体の52.9%、「OJTを計画的に実施し、かつその成果をチェックする」企業が52.8%、最も高い割合であった。「従業員の自己啓発・資格取得に対する補助を行う」企業が72.2%という結果であった。『下の育成』を上司の評価項目としている企業は48.7%ということから人事育成を評価に値しない

¹³ 鶴光（2011）p. 28.

¹⁴ 「on-the-job training」の略：日常業務を通じた従業員教育。経済辞典（2013）p. 1405.

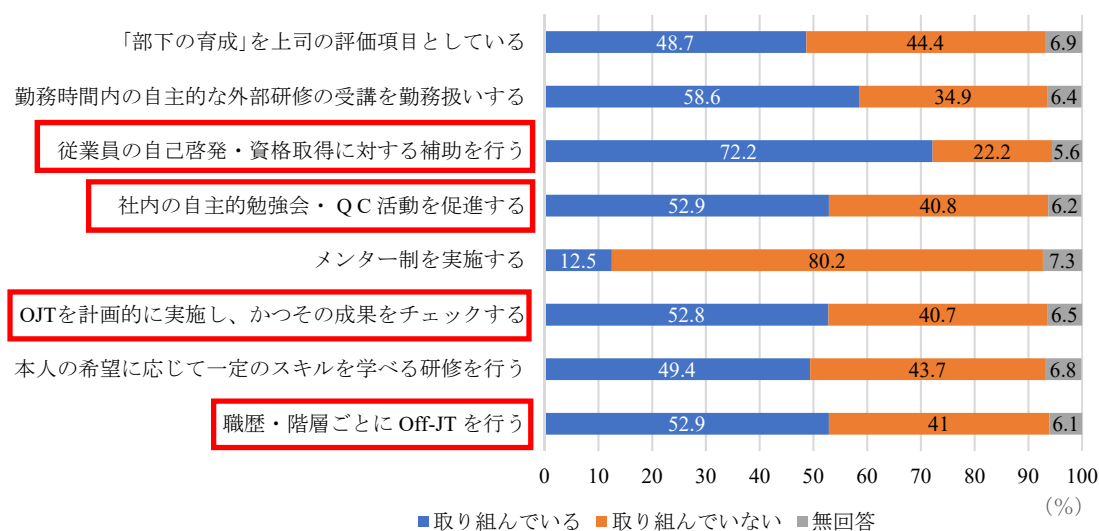
¹⁵ 「off-the-job training」の略：職場外訓練。講義、セミナーなど。経済辞典（2013）p. 1405.

¹⁶ 厚生労働省（2020a）p. 2.

¹⁷ 「quality control activity」：品質管理を推進するための職場の小集団活動。経済辞典（2013）p. 1411.

「当たり前のこと」と考えている企業が半数以上にのぼるとも考えられる¹⁸。

図3 企業はどのような人材育成に取り組んでいるか



（出所）厚生労働省（2014）p. 26, 図表 13 より筆者作成。

先進的なアイルランドの労働法

しかし、企業にとってのリスクが残るまま雇用の無期転換を強要してしまうと、雇止めをなくすのではなく、募集要項への記載なしに高齢者や女性というだけで雇入れを拒む企業が現れることが考えられる。

海外の事例を見ると、アイルランドで実施されている包括的な雇用上の差別禁止を掲げた「1998年雇用均等法」は欧米における労働機会の確保に先駆ける法律であり、EUの一般雇用機会均等指令の手本になったといわれている。

労働政策研究・研修機構よりその概要は、「9つの分野（性、配偶関係、家族的地位、性的志向、宗教、年齢、障害、人種、非定住民族）での差別を是正するという、人権保護的な観点から行われた立法であり、直接的差別の禁止だけでなく、間接差別や嫌がらせの禁止、差別的広告の禁止など、幅広い分野での均等取扱いが行われている。」とされており、「被用者間ないし被用者クラス間で異なった退職年齢を設定すること」、「相対的年功（又は勤続年数）により異なる取扱いをすること」はこの法律における差別の対象外とされる¹⁹。

重要なのは、アイルランドのように採用を細分化して使用者と労働者双方が同意できる労働条件を先に考えること、加えて、非正規雇用というシステムの在り方を考え直すことが、日本の労働環境の改善にとって大切だということが考えられる。

人事育成を「課題」ととらえてしまうと、育成する側は自分の仕事もあるため、どうしても人

¹⁸ 厚生労働省（2014）pp. 26-48.

¹⁹ 労働政策研究・研修機構（2004）pp. 87-92.

事育成と自身の仕事を天秤にかけてしまう。その結果、人事育成に費やす時間も質も落ちてしまい育成をしているが結果が出ないという負のスパイラルに陥ってしまう。それを防ぐためにも人事育成をれっきとした「職務」ととらえ、相応の評価をつける必要がある。

第3節 高齢者と女性労働者のさらなる活躍に向けて

3.1 経済成長に必要な高齢者と女性労働者

高齢者雇用を考える意義

非正規雇用の労働環境を考えるうえで、高齢者や女性の働き方についても改めて考え直す必要がある。

背景として少子高齢化による働き手不足、男性と女性では引き上げの周期が異なるものの、厚生年金の受給開始年齢が引き上げられることが挙げられる。そのため、65歳以上のいわゆる「生産年齢人口」に属さない人々がより職に就く動きが活発になることが考えられる。

日本は世界でもトップクラスの高齢化率に直面しており、2018年の65歳以上の高齢者の数は3558万人、総人口のうち65歳以上の高齢者の占める割合は28.1%であり、75歳以上の後期高齢者の割合は全体の14.2%であり総人口の中では少ないグループといえる²⁰。

しかしながら後期高齢者は、2025年には総人口の17.7%の2180万人、2030年には19.5%の2288万人、2040年には20.2%の2239万人、2055年には25.1%の2446万人になることが予想される。

さらに高齢化率は2030年には31.2%、2055年には38.0%まで上昇していくことから65歳以上ではなく、75歳以上の後期高齢者の増加が中心になると考えられる²¹。

女性雇用を考える意義

女性の働き方については、1999年に「男女共同参画社会基本法」、2016年から「女性活躍推進法」が相次いで国内で施行され、労働現場での性別を問わない扱いが推進されている。

では、なぜこのような動きがみられるのか。世界の男女別の待遇と比較したうえで原因と課題、解決策を提示したい。

3.2 高齢者雇用の問題点

高齢者の増加する日本

まず、日本における生産年齢人口の推移と就業者数の推移について確認する。2015年の生産

²⁰ 総務省統計局（2020c）。

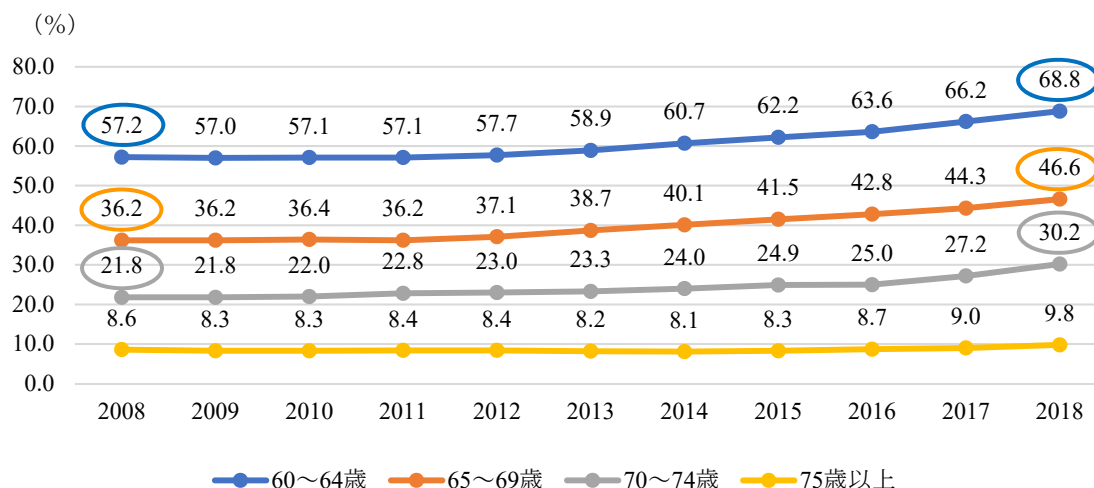
²¹ 内閣府（2019a）p. 4.

年齢人口は7740万人、2019年の生産年齢人口は7510万人である²²。2015年の就業者数は6401万人（うち732万人は65歳以上）となっており、2019年の就業者数は6724万人（うち892万人は65歳以上）である²³。

生産年齢人口が年々減少している一方で、就業者数は65歳以上の就業者数の増加もあり、ほぼ横ばいの結果となっている。

図4にも示してあるように、2018年における65～69歳の労働人口は450万人、70歳以上の労働人口は425万人であり、労働力人口に占める65歳以上の割合は全体の12.8%となっている。2018年の各階級別就業率は65～69歳が46.6%、70～74歳が30.2%、75歳以上が9.8%であり10年前と比較すると、この3つの階級のうち75歳以上を除いた2つが約10%伸びていることが分かる²⁴。

図4 年齢別高齢者の就労率



（出所）内閣府（2018）p. 23, 表 1-2-1-13 より筆者作成。

厚生年金も高齢者の増加により支出が増えると予測されるが、政府は1994年に老齢厚生年金の定額部分について、3年に1歳ずつ、男性は2001年度から12年かけて、女性は2006年度から12年かけて60歳から65歳に引き上げることを決定し、同年金の報酬比例部分についても2000年に男性は2013年度から12年かけて、女性は2018年度から12年かけて60歳から65歳に引き上げることを決定した。2000年改正時の財政再計算では、当時の制度を維持した場合、2025年度の厚生年金保険料率は対月収で34.5%、対年収の場合26.7%にまで上昇してしまうと試算されたが、厚生年金の受給開始年齢の引き上げを決定したことにより、2025年度の保険料

²² 総務省（2019a）。

²³ 総務省（2019b）。

²⁴ 内閣府（2018）p. 23, 表 1-2-1-13。

率が対月収で 27.6%（年齢引き上げ前比 6.9%減少）、対年収の場合では、21.4%（年齢引き上げ前比 5.3%減少）に抑えられると見込まれた²⁵。

高齢者の働く理由

高齢者の雇用を促進するうえで生じる課題として再雇用先の待遇に高齢者側が不満を持っていることが挙げられる。この課題について原因や理由を述べたうえで、実際の事例を参考にしながら解決策を提示したい。

1 つ目の高齢者側に不満が生じる問題だが、なぜそのようなことが起きるのか。

労働政策研究・研修機構が発表した研究によると、就業者が働く理由として最も多く挙げられたのは「経済上の理由」で 51.9%であり、再雇用先について「とても満足している・以前の職場よりは満足している」と答えた人の割合は合計で 60.9%、「とても不満である・やや不満である」と答えた人の割合の合計は 27.1%である。

このことから高齢者が再就業を望む理由は経済面での不安があることが分かり、雇用先に不満を持つ人は全体の 3 割弱ほどである。

では本当に 6 割ほどの高齢者が再雇用先に不満を感じていないのか。

55 歳で定年退職した後の再就職先の見つかり具合はどうだったのかについて、71.5%の人が「しばらく職探しをした」と回答している。このうち、「すぐに職探しを開始せず、何となくゆっくりしていた期間があったため」とする人が 40.0%と最も多いが、「えり好みはしていないが、とにかく求人がなかった」とする人も 34.4%と 3 割以上の人が感じていることが分かる。

「求人がない」という項目の原因として、現役時に退職後に備えたスキルアップを十分に行わなかったことや、企業の募集要項に上限年齢が設けられていることが挙げられる。

賃金について、60 代の男女別に最も多い金額帯とそう回答した割合は男性で「20 万円以上 30 万円未満」が 27.4%、女性で「5 万円以上 10 万円未満」が 34.6%である。これは企業側が、就業者は公的年金を受給していることを前提とした給与を提示していることや、雇用保障のため、無理に非正規雇用として就業者を受け入れることから、十分な賃金が払えないことが理由として挙げられる。

そして、現役のころと比べて再就職後ではどれくらい賃金が減少したかについて、75.6%の人が「賃金は現役時と比べて減少した」と回答して、そのうち「21%～30%減」と回答した割合は 21.8%、「31%～40%減」は 12.5%、「41%～50%減」は 23.0%と 20%～50%で合計 56.3%に及ぶ²⁶。

この結果から、再就職した高齢者のうち約 4 分の 3 にあたる人が、賃金が減少したと答え、その割合も 5 割近く減少したと答えている人が最も多いことが分かる。

²⁵ 厚生労働省（2013）p. 4.

²⁶ 労働政策研究・研修機構（2015）p. 4.

高齢労働者をケアするために

2つ目の問題は、医療現場の逼迫である。「2040年問題」という言葉をご存じだろうか。

日本は2025年にかけて、団塊世代の高齢化などから75歳以上の高齢者の数がピークを迎えると推測されており、その数は2000年の901万人から1279万人増えた2180万人にのぼるとされる（増加率142%）。

2040年問題は75歳以上の人数の増加率は緩やかになる一方で、生産年齢人口が減少し始める年だといわれている。特に従事者の不足する医療現場では早急な労働環境の整備が必要とされる。

厚生労働省によると、医師の供給量は2025年に30.2万人、2030年には31.5万人、2040年には33.3万人にのぼると推計される²⁷。（ただし「第4回医師需給分科会」に出席した専門家の意見をもとに30～50歳代の男性医師の仕事量を1.0、女性医師の仕事量を0.8、高齢医師の仕事量を0.8、1年目の研修医の仕事量を0.3、2年目を0.5として計算。）

以上から日本の総人口に占める75歳以上の高齢者の割合が増加して、医療も彼らが中心になることが予想される。医師一人当たりの対応する後期高齢者の数は単純計算で2025年には72.1人、2030年には72.6人、2040年には67.2人と2030年をピークに数は減る。

しかし、医師の労働時間を見直す働きや医療機関の病床の減少を通じて医療機関外との関係も病院に求められるなど、課題は山積みの状態である。

医師の労働環境の改善が求められているなかで、なかなか改善が進まない原因は一体何か。最も大きな要因は医師の不足にあると考えられる。

OECDが発表した国民1000人あたりの医師の数はOECD加盟国の平均3.5人を下回る2.4人である。人口10万人当たりの医学部の卒業生の推移を国際比較しても2015年以降日本は増加傾向にあるが、2018年に6.9人でありOECD加盟国の平均13.0人とは6.1人分もの差がある²⁸。この状況を踏まえると、日本が目指すべき形は医師の増加を目指すこととともに、いかにして医療提供の効率を上げるべきかだと考えられる。

3.3 女性雇用の問題点

男性よりも活躍の場が少ない日本の女性

そもそもなぜ日本は、「男女共同参画社会基本法」や「女性活躍推進法」のように、法を新たに追加してまで女性の社会進出を推進しようとするのか。そこには国内における男女の格差だけでなく世界との差も年々開いていることが挙げられる。

世界経済フォーラム（World Economic Forum）が発表した「ジェンダー・ギャップ指数（GGGI）2020」によると、日本は参加国153か国中121位であり、東アジアにおける順位も20か国中18

²⁷ 内閣府（2016）pp. 12-15.

²⁸ 前田（2019）pp. 20-23.

位と下位に低迷している²⁹。

GGGI は政治・経済・教育・健康の 4 つの観点から男女別の比率を計算し、結果が「1.0」ならば男女平等、これを上回るならば女性優位、下回るならば男性優位と位置付けられる。順位付けされる項目は全部で 14 項目（政治 3・経済 5・教育 4・健康 2）ある。そのうち経済分野だけに着目すると労働力率、同類職における賃金、平均所得、立法職・政府高官・管理職比率、専門・技術職比率の 5 部門にわたるが、平均 0.598（全体平均 0.58）と男女間で 40%もの差があることが分かる。

この 5 部門に共通する原因として“出産や育児のために途中でキャリアをリタイアする女性が一定数いるため、女性がリタイアすることを想定して、企業で重要な業務が男性に振り分けられがちになること”が考えられる。次の事項でその原因について深く探っていききたい。

育児のために離職をしなければいけない女性労働者

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティングによると、末っ子を妊娠した際にその当時働いていた企業に残り続けることを希望する女性社員の割合は、正規雇用者で 90.2%、非正規雇用者で 80.2%と雇用形態問わずどちらも高い割合を示す。ただ、実際にその職場に残ることができた女性は正規雇用者で 90.8%、非正規雇用者で 54.0%と雇用形態で 46.8%もの差が出ることも分かっている。退職をした女性社員の退職理由について「正規雇用者の女性は仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた」が 30.2%となっている。「女性・非正社員」では「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた」が 26.7%を示している。

さらに「仕事を～難しさで辞めた。」と答えた女性のうち、正規雇用者は「勤務時間があいそうもなかった（あわなかった）」が 46.2%、「育児と両立できる働きができなさそうだった（できなかった）」が 57.7%を占めて、非正規雇用者に関しては「会社に産前・産後休業や育児休業の制度がなかった」と答えた方が 44.4%だった³⁰。

このことから正規雇用者に対しては、業務内容を育児と両立できるような柔軟なものにすることが求められ、非正規雇用者に関しては育児休業制度自体の完備が求められる。

男性と女性の育児と仕事に対する意識調査では、「（育児）可能な限り力をいれたい×（仕事）可能な限り力をいれたい」と答えた男性正社員は 43.8%、女性正社員は 26.5%、「（育児）可能な限り力をいれたい×（仕事）ほどほどに行いたい」と答えた男性正社員は 20.2%、女性正社員は 41.4%という結果になった³¹。

一方で、正規雇用の男性社員に対して行われた調査では、職場への残留希望も、実際に残留できた人の割合も正規雇用の女性社員とあまり大きな差はみられないが、会社からの育児に関する制度の説明を受けた人の割合に大きな差がみられた。

この調査では、会社から社員に対してなされた「妊娠・出産・育児や休暇・休業の取得に際し

²⁹ World Economic Forum (2019) p. 26.

³⁰ 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング (2019) pp. 26-27.

³¹ 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング (2019) p. 14.

た会社からの働きかけ」を全部で10項目に分けて、それぞれの割合を男性・女性正社員、女性非正規社員に分け調査しているが、どの雇用形態においても最も割合が大きかったのが、「産前産後休業や育児休業制度に関する情報提供（説明会、資料配布等）」であった³²。

これについて、男性正社員は17.6%、女性正社員は51.3%、女性非正規雇用社員は42.8%と大きな差がみられ、男性に関しては残りの項目でほとんど10%を下回っており、働きかけが「特にない」と答えた男性正社員は64.7%と過半数に上る。

以上の結果から、育児にかかわろうとする男性も一定数見受けられる。しかし、男性に比べて女性が育児に占めるウェイトの方が重くなり、女性の仕事と育児の両立が難しくなることに加えて、会社も男性の育児参加には消極的であることが、この両立問題に拍車をかけている。

女性の離職が経済にもたらす影響

第一生命経済研究所は2017年に出産を理由に退職した女性は約20万人いると推定した³³。

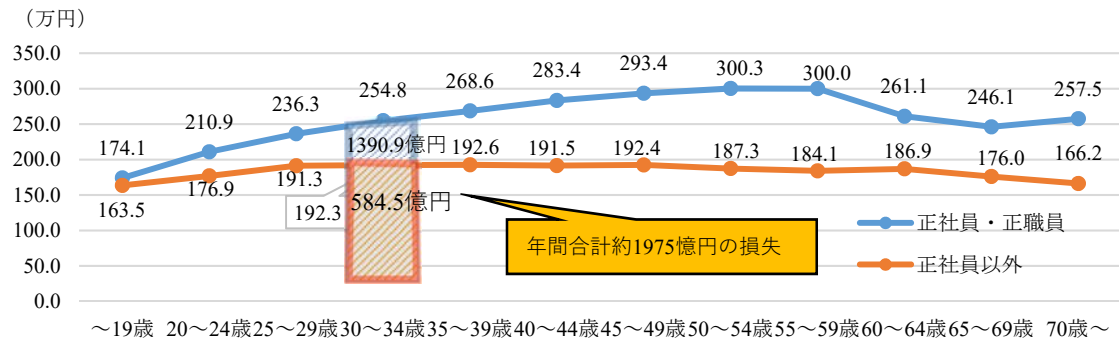
この結果から、図5でも示してあるように、毎年離職をする女性のうち、職場復帰をする女性だけでも年間1975億円の経済損失が生まれると考えられる。これは出産後、職場復帰をした女性の割合（2010～2014年の調査で正規雇用者は69.1%、非正規雇用者は25.2%）と2017年に退職すると推定される女性正規雇用者数（約7万9000人）と女性非正規雇用者数（約12万1000人）をかけた数字を出して、この結果を退職する女性が最も多いとされる30～34歳の女性の平均年収（正規雇用者は254万8000円、非正規雇用者は192万3000円）にかけた数値である³⁴。一人一人の収入が分からないということから、必ずしもこの金額は正確とはいえないかもしれないが、妊娠後職場復帰をしない女性や退職をすることで企業に生まれる経済損失も考慮に入れると、毎年大きな経済損失が生まれ続けていることは明らかであるといえる。

³² 三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2019）p. 23.

³³ 第一生命経済研究所（2018）p. 1.

³⁴ 内閣府男女共同参画局（2018）p. 3.

図5 女性正規・非正規雇用の賃金の推移と出産・育児による一時離職者から発生する経済損失



斜線部は出産・育児の後、職場復帰する女性の一時離職者から生まれる経済損失

(出所) 内閣府男女共同参画局 (2018) p. 3, 図 4

厚生労働省 (2018a) p. 8, 第 6-1 表

第一生命経済研究所 (2018) p. 2.より筆者作成。

日本では、2013 年に「すべての女性が輝く社会づくり本部」を官邸に設置し、女性のダイバーシティを活性化するように努めたり、2017 年 10 月に育児介護休業法が改正されて、子どもが 1 歳 6 か月を超えるまでに既に親が育児休業を取得しており、なおかつ保育施設に入ることができない等の理由からさらに子供の育児が必要な場合、最長で 2 歳を迎えるまで育児休業の延長が可能になるなどの制度を徐々に整備を進めている。

しかし、先ほども述べたように社員が抜けてもその職場のすべき作業量は変わらないため、結果として、会社から社員を離さないようにと、育児休業を取りたくても取れない風潮が生まれたり、育児休業等の制度の周知の不徹底や男性社員優遇の意識が改善されないといった問題につながることも考えられる。

元の職場に復帰できない女性労働者

「女性の M 字型曲線」という言葉は誰もが一度は耳にする言葉だが、途中で離職をする女性の割合は年々減少している。

その理由としては「晩婚化・未婚化」、「正職員→出産・育児→パートタイマーとして働くこと」も含まれており、一概に全員が元の職場へ復帰ができるとは言い切れないことが考えられる。しかし、グラフに表してみると日本以外の主要国のような台形・逆 U 字型カーブに近づいてきているともいえる。

内閣府が 2019 年に行った男女の平等意識についての調査では、職場において「男性の方が優遇されている」とする者の割合が 53.5% (そのうち「男性の方が非常に優遇されている」と答えた人は 13.6%)、「平等」と答えた者の割合が 30.7%となっており、男女ともに性別での格差を感

じている人は過半数に上がることが分かる³⁵。

男女間の不平等を感じる人が存在しながらも、女性がキャリアをリタイアする社会はなぜ生まれるのか。

これは、「子どもを預けるための保育園と保育士の不足」が大きな原因だと考えられる。共働き世帯が増加し、親は保育園に子どもを預けなければいけない。それにも関わらず、子どもの受け入れ先の供給量と需要が釣り合わず、待機児童が発生している。

その結果、家庭で育児を延長する必要性が生じ、働きたくても働くことのできない母親が生まれてしまう。日本政府はこの状況を打開すべく対策を講じたが、大きな成果はみられていない。

劣悪な保育士の労働環境

日本総合研究所によると、保育士の不足として挙げられる理由の上位5つが「賃金が希望と合わない」、「他職種への興味」、「責任の重さ・事故への不安」、「自身の健康・体力への不安」、「休暇が少ない・休暇がとりにくい」という人間関係よりも待遇に対する理由であった³⁶。

最も大きな理由として挙げられる賃金だが、2016年度の保育士の賃金は月額で約22万3000円（全職業の平均は33万3000円）と10万円以上も少なく、この理由がその他の理由と重なり、保育資格を持っていながら保育士として働かない人が生まれる原因となることが考えられる³⁷。

清水の研究によると、保育士の賃金が低い理由として、政府の設けた「処遇改善加算Ⅱ」制度の内容、公定価格上の人件費と職員配置基準が保育所にとって適していないことが指摘されている³⁸。

2017年から開始した、「処遇改善加算Ⅱ」とは、副主任保育士や専門リーダー、職務分野別リーダーに対して給料の追加支給を設けることにより、キャリアアップによる保育士の処遇改善を行う事業所に給付金を交付する制度である³⁹。

この制度は研修を経たのち、勤続年数7年以上の副主任保育士や専門リーダーには月額4万円、勤続年数3年以上の職務分野別リーダーには月額5000円を支給する仕組みである。つまり、すべての保育士がこのキャリアアップ制度に参加することはできない。

代わりに、全保育士（1日6時間以上かつ月20日以上勤務する非常勤職員を含む）が参加可能な「処遇改善加算Ⅰ」という制度も設けてあるが、勤続年数に応じて昇給（2%～12%）するこの制度だけでは、全職業の平均月収に届かないため、賃金の十分な底上げができていないことが考えられる。

清水は同研究で、規定されている保育所の職員配置基準に対して、全国平均で1.8倍の職員が配置されていることも指摘している⁴⁰。

³⁵ 内閣府（2019b）。

³⁶ 日本総合研究所（2015）p. 8.

³⁷ 厚生労働省（2017）。

³⁸ 清水（2018）pp. 38-41.

³⁹ 内閣府（2019c）p. 1.

⁴⁰ 清水（2018）pp. 38-41.

基準を超える保育士の配置をしなければ勤務のシフトを回すことができない労働環境も問題ではあるが、職員配置基準よりも多い保育士に給料を払わなければならないことが、保育士の低賃金での非正規雇用を促している原因であると考えられる。

3.4 高齢者と女性、それぞれが働きやすい社会に向けて

一人一人に合った退職プラン

定年退職後でも就きたい仕事に就いたり、満足できる収入を得られるような、高齢者雇用政策の1つとして「50歳代を通じた漸進的引退方策」が必要なのではないかと考えられる。

これは「漸進的」とあるように10～20年かけて企業と就業者双方がゆっくりとお互いが納得する形で退職・再就職に関する計画を立てる政策である。

高齢者の再雇用の主な課題として、①就業者が再就職に使える十分なスキルを持ち合わせていないこと、②他企業へ再就職する際に上限年齢が定められていること、③大幅な給与の減少により労働意欲がそがれることが挙げられるが、このうち①、③は解消できると思われる。

その理由は2つある。1つ目は企業が退職までの長い時間をかけて徐々に給与を減らすことで、急激に収入が減ったという就業者の心的負担を軽減できるからである。

2つ目は退職後の計画を立てる時間を長く確保することで資格を取得する以外にも広角的なフォローができるからである。

例えば、就業者が退職後に他企業、他職種への再就職を考えている場合、就業者自身、あるいは企業や職業安定所等のネットワークを通じて就職希望先の担当者と直接面談を行う機会が確保できることが挙げられる。現役時と同じ企業で雇用を延長する場合、企業側はどのような立場についてもらうかの提案をして、就業者はそれを踏まえて新たに必要な資格や経験を積む十分な時間をとれることや、子供への出費やローンの返済が不要な者や早期に完済した者については給与のピークを早めることにより、本来の人よりも収入が少ない分、余剰を再雇用後の給与に充てるなど就業者1人1人にあったプランを企業側が用意できることが挙げられる。

他企業へ再就職する際に上限年齢が定められていることに関しては、この撤廃を企業の「努力義務」とすることが最適な改善策とは判断しがたい。

なぜならば、企業にとって給与でも管理費でも若手よりコストのかかる高年層を積極的に雇用することは考えにくいからである。そのため、国が法的にリードしなければ解消できない困難な課題であるといえる。

日本では、一部改正された「高年齢者雇用安定法」が2013年4月1日から施行された。この条文には「継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止」、「継続雇用制度の対象者が雇用される企業の範囲の拡大」、「義務違反の企業に対する公表規定の導入」等が盛り込まれ、法的にも定年退職した高齢者が再雇用されやすい環境を整える動きがみられる。

一方で、65歳以上の人を雇用した際に事業主へ支払われる「特定求職者雇用開発助成金（生

涯現役コース）⁴¹」や定年の 65 歳以上への引き上げ、高年齢者の雇用管理制度の整備等に係る措置の実施や無期雇用への転換を実施した場合に支給される「65 歳超雇用推進助成金」（全 3 コース）⁴²」を整備し、企業の自発的な高齢者雇用を促す政策もある。

高齢者が健康に働くために必要なこと

高齢労働者の増加に向けた医療提供の効率化について、病院に頼らない医療の分散が挙げられる。

後期高齢者の治療に占めるウェイトが大きくなることが予想され、より複雑で高度な治療を要するケースが増えて、医者の治療に充てる労働時間が増加することが考えられる。

そこで病院に頼る前に事前治療は各家庭でできないか、介護施設でもできる業務を拡大する、というように病院を中心に地域で支えあえる医療体制の整備のさらなる拡大が必要であると考えられる。このシステムを一般的に「地域包括ケアシステム」と呼ぶ。

この構想の根底の 1 つにある、病院と病床の分化機能という目的が、医師を含む医療機関従事者の業務の改善につながるのではないかと考えられる。

地域包括ケアシステム構想を実現するうえで、かかりつけ医の育成・増加は必要不可欠である。もともと日本にもかかりつけ医が存在していたが、大型の病院に勤務する専門医の割合が増加し、国民はどの医院に行っても診察が受けられるフリーアクセスの考えが定着してから、かかりつけ医（一般医）の役割は小さくなった。

しかし、地域包括ケアシステム構想ではかかりつけ医が機能を十分に発揮して「地域の住民と専門医の間をつなぐ役割」を果たすことが重要となるため、そのような人材を養成する新たな教育プログラムの導入が必要となる。

海外ではかかりつけ医を「家庭医」と名付けて、れっきとした地域に根差した専門医という位置づけを与え、学校には家庭医を養成する学科やプログラムを組み込んでいる国が多い。そこでは研修を経た医者に大学病院内の内科、外科、産婦人科等の部門を数か月おきに回り、長期的に家庭医を養成する場合が多い。

2015 年に「日本専門医機構」の「総合診療専門医に関する委員会」では、日本においてもこの家庭医を養成する具体的なカリキュラム案が検討された。大まかには初期臨床研修を終了した後の医師が対象であり、内科や小児科、救急等の基本診療研修を 12 か月、病院や診療所、総合内科で総合診療に関する専門研修を 18 か月、外科や産婦人科、整形外科、精神科等の関連診療研修を 6 か月、計 3 年間をかけて家庭医を養成するという内容である⁴³。

介護を含めた総合的な医療システムの確立

自治体が行う地域包括ケアシステムに向けた大きな取り組みとして、2018 年 4 月から全国の

⁴¹ 厚生労働省（2018b）。

⁴² 厚生労働省（2018c）。

⁴³ 武藤（2015）pp. 112-179.

市区町村で実施された「在宅医療・介護連携推進事業」が挙げられる。この目的は医療と介護の両方を必要とする高齢者が住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、在宅医療と介護サービスを提供するために、居宅に関する医療機関と介護サービス事業者などの関係者の連携を推進することである。

この政策が実現されれば、医療分散の機能はもちろん、病院と介護施設と家族の役割が不明瞭であることも原因の 1 つとされる、病状が快復しているのにも関わらず入院し続ける高齢者の社会的入院を減らすことによる病床の確保もできるのではないかと考えられる。

具体例の 1 つとして岡山県で導入されている、県と県内の医療施設が中心となり発足された「医療ネットワーク岡山晴れやかネット」が挙げられる⁴⁴。

これは患者の同意のもとに、各医療機関に保管されている医療情報を高度に暗号化して、インターネットで結び、相互に共有することにより診療に役立てるための仕組みである。

患者自身のメリットとして、①病院で受けた検査結果や治療方針を身近なかかりつけの診療所等で閲覧できることにより、利便性と高度な専門性を両立した治療が受けられること、②検査結果や通院歴等の情報を患者が忘れていても共有される情報をもとに診療を受けられることなどが挙げられる。

医療施設側としても従来よりも、具体的に早く患者の状態を知ることができるのは、労働環境の改善をするうえでも大きな役割を果たすことが期待される。県としてはシンポジウムを開くなどして、さらに加盟する医療・介護施設の誘致に取り組んだり、パンフレットやポスター、広報誌などから県民にも広く知ってもらうための取り組みを継続して行うことが必要とされる。

育児と仕事を両立するために

日本の労働環境は性別問わず自由な働き方が実現しにくい環境であり、改善の余地が多くみられる。そこで、育児と仕事を両立する新たな働き方について、「テレワークの推進」が挙げられる。

日本が労働時間を減らすための法の整備を急ぐがあまり、「効率的、あるいは柔軟な働き方の創出」をおろそかにしていると考えられるからである。

政府は生産性を向上させるような目立った取り組みを行わずに「ノー残業デー」や決められた時間に社内の電源を落とす「退館時刻の設定」など労働時間の削減ばかりを推奨した結果、かえってサービス残業が横行するといった事態に陥った。つまり、制度をいくら整えても作業効率自体が上がりなければ根本的な働き方の改革につながらないということである。

OECD が毎年発表している加盟国における 1 人あたりの労働生産性では、日本は 21 位（8 万 1258 ドル）であり、首位のアイランドと 2 位のルクセンブルクを除く上位 5 か国との差は約 4 万ドルにあたり、上位 36 か国平均の 9 万 8921 ドルよりも低い結果となっている⁴⁵。

内閣府による調査では、コロナ禍によってテレワークを経験したと答えた人は全体の 34.5%

⁴⁴ 晴れやかネット事務局（2017）。

⁴⁵ 日本生産性本部（2019）p. 3.

であった。

最も高かった教育、学習支援業では50.7%、最も低かった医療・福祉・保育関係では9.8%と産業によってばらつきはあるもののテレワークの需要が伸び、様々な会社がテレワークを導入する動きをみせている⁴⁶。

テレワークの導入によって労働者の視点からは、「通勤等の移動時間が省けて、その分を業務に充てられる」、「職場で働けないことによる育児・介護離職の防止」、経営者の視点からは「職場のコスト（電気代、テナント料等）を抑えられる」といった効果が期待できる。

会社や自治体は、防音設備であったり、マイク等の機器の導入にも費用が掛かるため、補助金を出したり機器の調整を周知するための特設サイトやパンフレットを作成することが必要になると考えられる。

第4節 非正規雇用の本質的な問題

4.1 非正規雇用と賃金格差

非正規雇用における問題の核心は正規雇用との賃金格差である。正規雇用は、長期雇用を前提に能力向上に応じて賃金が上がる仕組みであり、かつ家計の支え手としての生計費的要素も含まれているため年齢を重ねるたびに昇給が行われるのが通例である。

一方、非正規雇用は補助的で代替可能な仕事を想定しているために、市場賃金で採用され、かつ勤続を重ねても賃金はフラットである⁴⁷。

職能給制度が有能な若手社員たちの離職や、正規雇用者をかかえた中での雇用コスト削減のしわ寄せとして、非正規雇用者が増える要因の一部となった。労働者側も正規雇用で一度入社をすれば自然と昇給する職能給を、生活が安定する一つの目安として捉えていると考えられる。

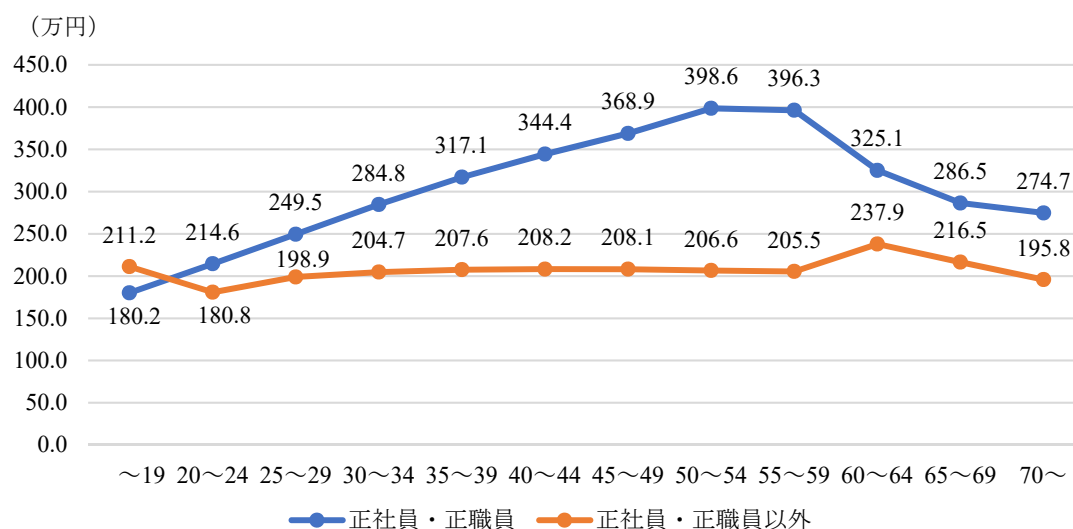
4.2 勤続するほど開く賃金格差

図6にも示してあるように、正規雇用と非正規雇用によって賃金に大きな差がある。正規雇用の賃金は年が上がるごとに上昇しており、ピークは50～54歳で398万6000円となっている。一方、非正規雇用の賃金は横ばいを続けており、50～54歳で正規雇用との差が192万円と最も開く。

⁴⁶ 内閣府（2020b）p.15.

⁴⁷ 西村（2007）p.34.

図6 正規雇用と非正規雇用の賃金格差



(出所) 厚生労働省 (2020b) p. 9, 第 6-1 表より筆者作成。

職能給は労働者の潜在能力を評価の対象とし、それは勤続年数が長いほど高く発揮されるものと考えられてきた。正規雇用の平均勤続年数は 13.0 年、非正規雇用の平均勤続年数は 9.1 年というデータもあるように、長年勤務することによる賃金の上昇が労働者にとっての企業を離れないでおこうというインセンティブの 1 つになっていた⁴⁸。

しかし、この賃金格差の問題を解決しなければ、いくら働いても十分な生活を送ることができない「ワーキングプア」や「消費の落ち込みによる経済の停滞」などの問題も解決することができないと考えられる。

4.3 日本と異なるアメリカの労働形態

海外ではどのような雇用形態がとられているのか。アメリカの雇用の特徴として、労働組合が発達しなかった分、企業による待遇等決定の裁量は大きいとされ “Employment at will” (随時雇用・随時解雇) と呼ばれる人事規則が基本となっている⁴⁹。

これは企業と労働者間の合意で契約は成立する一方、どちらか一方がもう一方に通知することでその契約を破棄することができるという考え方である。もちろん不当な理由をもって労働者を解雇するのは違反だが、この制度によって優れた待遇の会社があれば簡単に移ることができる労働市場の流動性の高さが作り上げられている。

海外の労働環境を模倣しても、必ずしも日本の労働環境が良くなるとは限らないが、日本も海外の雇用形態をモデルとして学ぶべきことは多くあるのではないだろうか。

⁴⁸ 厚生労働省 (2020b) p. 9.

⁴⁹ 厚生労働省 (2015) p. 1.

4.4 非正規労働問題の決着と新たな働き方

職務給への抵抗が強い日本社会

正規雇用と非正規雇用の賃金格差をなくすために、日本でも「非正規雇用」「正規雇用」という枠組みを廃止すること、つまり多くの組織で採用されている職能給制度を廃止して、職務給制度に切り替えるということが解決策として挙げられる。

具体的には年功や学歴に基づく画一的な人事管理と職務遂行能力による序列化で賃金体系を定める制度から、同一職務労働であれば年功や学歴を問わず同一賃金が支払われる制度に転換するということを指す⁵⁰。

日本では、2020年からガイドラインを設けたうえで、同一職務労働を施行（中小企業は2021年から）したが、職務給への切り替えには強制力がなく、職能給の支持が高い日本での普及は見通しがついていない。

しかし、職務給への転換によるメリットはデメリットよりもはるかに大きい。職務給が導入されると、労働者にとって定年まで企業に在籍できる保証はないものの、自らの努力一つで職務給付は上昇するため、企業に対する不満は減り、企業にとっても人材確保は激化するが有能な労働者を採用しやすくなることも考えられる。

採用自体も企業の提示する職務に適した人材が適した賃金によって雇われるので、部門をまたぐような余計な業務をする必要がない。このことが、職能給制度中心の労働環境で問題となっている過労を防止することにもつながるのではないだろうか⁵¹。

職務給の普及に向けて

重要なのは法改正だけではなく、労働者も企業も職務給への移行を前向きに捉えられるような施策を並行しなければ、職務給は実現しないことである。

そのために考えられる解決策は主に2点ある。

まず1点目は、ベーシックインカムの導入と転職支援を充実させることである。労働者が職務給を敬遠する理由に、「収入が減少する心配」が挙げられる。

手軽に働くことのできるアルバイトやパートタイムに比べて、特定の業務を行う職務給制度では、何か資格を持っていないと雇用されなかったり、低賃金の職務にしか就けないのではないかと、という不安を抱える労働者が多いということが予想される。

ベーシックインカムの導入は、場合によって正規雇用者よりも税に関する減免措置を受ける機会が少ない非正規雇用者にとって、最低限度の生活が保障されていることを意味し、安心感につながることが考えられる。

転職支援の参考となる政策に、「フレキシキュリティ」が挙げられる。これは、デンマークで行われている、国民全員に提供する失業中の手厚い支援と職業訓練による就業支援を組み合わせ

⁵⁰ 濱口（2011）p. 111.

⁵¹ 遠藤（2014）p. 18.

せた制度である⁵²。

職業訓練の内容も充実しており、失業者が再雇用をされるための訓練から、就業者がステップアップするための訓練まで備えられており、国民の高い生産性と失業率の低下を生んでいる。

2 点目に、ICT の導入が挙げられる。ICT の導入により、業務プロセスの省略と業務コストの削減ができれば、職務給制度による人件費の増加で採用枠が少なくなるのではないかという懸念を払拭することにつながると考えられる。

加えて、ICT の導入などによる業務の自動化が労働生産性を上げるという結果も報告されている⁵³。

政府が進める第 5 世代移动通信システムを活用する IoT 事業がさらに進展すれば、ICT の苦手分野とされる保育・福祉サービスのような対人サービス分野にも、高解像度・多角度カメラを用いた行動分析技術が加わり、人手不足が補えることが期待される。

企業がより ICT を導入しやすくなるように、セキュリティの強化や相談窓口を増やすことが重要であると考えられる。

ICT などの普及による業務プロセスの省略と業務コストの削減が、人手不足の解消に繋がれば、労働者の自由な職業選択と豊かな暮らしが実現するのではないだろうか。

おわりに

少子高齢化の進む中で、高齢者や女性などの社会的弱者、非正規雇用の働き方の問題を解決しようという取り組みがなされている。

非正規雇用者の数は年々増加傾向で推移しているが、雇止めなどの問題から非正規雇用者の社会的身分は不安定なままである。非正規として働く高齢者や、育児によって職場を離れる女性のケアも日本は未熟であり、現役時や休職・離職前と同様に働くことのできるような対策を講じることが早急に必要であると考えられる。

非正規雇用の多くの問題は、職能給から職務給に切り替えることによって解決できると考えられる。一方、企業も労働者も職能給を支持しており、法を整備するだけでは職務給が浸透しないことも明らかである。

国民の関心を高め、職務給を実現するためにも、政府はベーシックインカムを導入や就職支援の充実と ICT の導入を並行することで、企業には人件費以外でのコストの削減を、労働者には豊かな暮らしができる安心感を持てるように努めなければならない。

⁵² 労働政策研究・研修機構（2016）pp. 57-79.

⁵³ 総務省（2018）p. 192.

参考文献

- ・ 遠藤公嗣（2014）「労働における格差と公正 「1960年代型日本システム」から新しい社会システムへの転換をめざして」,『社会政策 5巻（2014）3号』社会政策学会,
https://www.jstage.jst.go.jp/article/spls/5/3/5_KJ00009323424/_pdf/-char/ja
- ・ 金森久雄・荒憲治郎・森口親司（2013）『経済辞典 第5版』有斐閣.
- ・ 清水俊朗（2018）「市場化が進む保育施策と保育労働の実態」,『社会政策』社会政策学会,
https://www.jstage.jst.go.jp/article/spls/9/3/9_29/_pdf/-char/ja
- ・ 鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎（2011）「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.
- ・ 長松奈美江（2016）「サービス産業化がもたらす働き方の変化「仕事の質」に注目して」,『日本労働研究雑誌』労働政策研究・研修機構,
<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2016/01/pdf/027-039.pdf>
- ・ 西村淳（2007）「非正規雇用労働者の年金加入をめぐる問題 国際比較の視点から」,『海外社会保障研究』国立社会保障・人口問題研究所,
www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/pdf/18309604.pdf
- ・ 濱口桂一郎（2011）『日本の雇用と労働法』日本経済新聞出版社.
- ・ 前田由美子（2019）「医療関連データの国際比較 OECD Health Statistics 2019」,
『日医総研リサーチエッセイ』日本医師会総合政策研究機構,
<https://www.jmari.med.or.jp/download/RE077.pdf>
- ・ 武藤正樹（2015）『2025年へのカウントダウン』医学通信社.
- ・ 厚生労働省（2020a）「新規学卒就職者の離職状況」,
<https://www.mhlw.go.jp/content/11652000/000689481.pdf>
- ・ 厚生労働省（2020b）「令和元年賃金構造基本統計調査の概況」,
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2019/dl/14.pdf>
- ・ 厚生労働省（2019）「働き方改革 一億総活躍社会の実現に向けて」,
<https://www.mhlw.go.jp/content/000474499.pdf>
- ・ 厚生労働省（2018a）「平成30年賃金構造基本統計調査の概況」,
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2018/dl/13.pdf>
- ・ 厚生労働省（2018b）「特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）」,
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/tokutei_kounenrei.html
- ・ 厚生労働省（2018c）「65歳超雇用推進助成金」,
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139692.html>
- ・ 厚生労働省（2017）「保育士の平均賃金」,
<https://jsite.mhlw.go.jp/miyagi-roudoukyoku/var/rev0/0119/7609/ho3.pdf>
- ・ 厚生労働省（2015）「アメリカにおける組織変動に係る労働関係法制等」,

- https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000083936_3.pdf
- ・厚生労働省（2014）「働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書」,
https://www.mhlw.go.jp/chushoukigyoyou_kaizen/investigation/report.pdf
 - ・厚生労働省（2013）「第4回社会保障審議会年金部会資料」,
<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001r5uy-att/2r9852000001r5zf.pdf>
 - ・総務省（2019a）「年齢階級別15歳以上人口」,
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/zuhyou/05411.xlsx>
 - ・総務省（2019b）「年齢階級別就業者数」,
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/zuhyou/05413.xlsx>
 - ・総務省（2018）「平成30年版 情報通信白書」,
<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h30/pdf/n4500000.pdf>
 - ・総務省統計局（2020a）「労働力調査（詳細集計）2019年（令和元年）10～12月期平均（速報）」,
http://www.stat.go.jp/data/roudou/rireki/4hanki/dt/pdf/2019_4.pdf
 - ・総務省統計局（2020b）「令和元年 労働力調査年報」,
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2019/ft/zuhyou/a00600.xlsx>
 - ・総務省統計局（2020c）「人口の推移と将来人口」,
<https://www.stat.go.jp/data/nihon/zuhyou/n200200100.xlsx>
 - ・総務省統計局（2019）「労働力調査（詳細集計）平成30年（2018年）平均（速報）」,
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/rireki/nen/dt/pdf/2018.pdf>
 - ・総務省統計局（2018）「労働力調査 用語の解説」,
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/definit.ht>
 - ・第一生命経済研究所（2018）「出産退職の経済損失1.2兆円 ～退職20万人の就業継続は何が鍵になるか？～」,
<http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/pdf/ldi/2018/news1808.pdf>
 - ・大和証券グループ（2019a）「2019年11月雇用統計」,
https://www.dir.co.jp/report/research/economics/japan/20191227_021234.pdf
 - ・大和証券グループ（2019b）「2019年4月雇用統計」,
https://www.dir.co.jp/report/research/economics/japan/20190531_020822.pdf
 - ・帝国データバンク（2019a）「2019年11月の景気動向調査」,
<https://www.tdb-di.com/2019/12/summary201911.pdf>
 - ・帝国データバンク（2019b）「2019年4月の景気動向調査」,
<https://www.tdb-di.com/2019/12/summary201904.pdf>
 - ・内閣府（2020a）「景気動向指数の利用の手引」,
<https://www.esri.cao.go.jp/jp/stat/di/di3.html>
 - ・内閣府（2020b）「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する

調査」,

<https://www5.cao.go.jp/keizai2/manzoku/pdf/shiryō2.pdf>

- ・ 内閣府（2019a）「高齢化の状況」,

https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2019/zenbun/pdf/1s1s_01.pdf

- ・ 内閣府（2019b）「男女共同参画社会に関する意識について」,

<https://survey.gov-online.go.jp/r01/r01-danjo/2-1.html>

- ・ 内閣府（2019c）「処遇改善等加算Ⅱに関する参考資料（平成 29 年度における状況）」,

https://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/outline/pdf/ref_kasan2.pdf

- ・ 内閣府（2018）「令和元年版高齢社会白書（全体版）」,

https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2019/zenbun/pdf/1s2s_01.pdf

- ・ 内閣府（2016）「医師の需給推計について」,

<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10801000-Iseikyoku-Soumuka/0000120209.pdf>

- ・ 内閣官房内閣広報室（2016）「働き方改革の実現」,

www.kantei.go.jp/jp/headline/ichiokusoukatsuyaku/hatarakikata.html

- ・ 内閣府男女共同参画局（2018）「第 1 子出産前後の女性の継続就業率及び出産・育児と女性の就業状況について」,

http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/k_45/pdf/s1.pdf

- ・ 日本生産性本部（2019）「労働生産性の国際比較 2019」,

https://www.jpc-net.jp/research/list/pdf/comparison_2019.pdf

- ・ 日本総合研究所（2015）「保育士不足を考える 幼児期の教育・保育の提供を担う人材供給の在り方」,

<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/jrreview/pdf/8162.pdf>

- ・ 晴れやかネット事務局（2017）「晴れやかネットとは」,

<https://hareyakanet.jp/about-hareyakanet#benefit-of-patients>

- ・ 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング（2019）「平成 30 年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業 労働者調査 結果の概要」,

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000534370.pdf>

- ・ 労働政策研究・研修機構（2016）「北欧の公共職業訓練制度と実態」,

<https://www.jil.go.jp/institute/siryō/2016/documents/0176.pdf>

- ・ 労働政策研究・研修機構（2015）「調査シリーズ No.135 60 代の雇用・生活調査」,

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2015/documents/0135.pdf>

- ・ 労働政策研究・研修機構（2004）労働政策研究報告書 No.13「第 9 章 アイルランドの状況」,

https://www.jil.go.jp/institute/reports/2004/documents/013_9.pdf

- ・ World Economic Forum（2019）『Global Gender Gap Report 2020』,

http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf