村上ゼミ白書2009

ERINNERUNGEN UND GLÄNZENDE ZUKUNFT

目　　次

１　ゼミナール討論会報告
～育児と仕事の両立がしやすい制度や職場環境～　1
１－１　はじめに　1
１－２　育児・介護休業法の意義とその問題点　2
１－３　育児休業取得の障害　3
１－４　育児との両立を図るために　5
１－５　おわりに　8
引用・参考文献　9

２　文献購読
『自由と保障　ベーシック・インカム論争』　11
２－１　はじめに　（小高瑛朗）　11
２－２　ベーシック・インカムの原理　（田中康貴）　12
２－３　弁護人対検察官　（辻本英里佳・浅野達也）　13
２－４　急進右派～普遍主義的資力調査～（田中寛生・新谷直紀）　15
２－５　福祉集合主義　（大関克則・小高瑛朗）　17
２－６　社会主義と社会配当　（小林悠紀・町田直規）　19
２－７　フェミニズムとベーシック・インカム　（関根大輔・池田祥）　21
２－８　エコロジズムとベーシック・インカム　（落合有砂・石川絢美）　22
２－９　おわりに（小高瑛朗）　24

３　企業訪問レポート
企業の高齢者雇用対策について　25
３－１　はじめに　25
３－２　Ｉ社における再雇用の事例　25
３－３　Ｋセンターにおける事例　28
３－４　定年制を廃止したＴ社の事例　29
３－５　おわりに　32

４　書評

４－１　岩田正美『社会的排除』　評者：荻野景子..... 33
４－２　竹信三恵子(著)『ルポ　雇用劣化不況』　評者：宮坂勇樹..... 35
４－３　駒村康平（著)『大貧困社会』　評者：佐藤絵梨..... 37
４－４　堤未果（著)『ルポ　貧困大国アメリカ』　評者：山口佳孝..... 39
４－５　森岡孝二（著)『貧困化するホワイトカラー』　評者：松田大幸. 41
４－６　熊沢誠（著)『格差社会ニッポンで働くということ』
評者：渡邉夏奈..... 42
４－７　吉川徹（著)『学歴分断社会』　評者：塙薫..... 43
４－８　阿部彩（著)『子どもの貧困―日本の不平等を考える』
評者：河野洋平..... 44
４－９　笹山尚人（著)『人が壊れていく職場　～自分を守るために何が必要か～』
評者：石原悠輔..... 45
４－１０　湯浅誠（著)・堤未果（著)『正社員が没落する』
評者：田原裕基..... 46
４－１１　山森亮（著)『ベーシック・インカム入門～無条件給付の基本所得を考える～』
評者：田邉光紀..... 47
４－１２　五十嵐仁（著)『労働再規制』　評者：片岡峻一..... 48

５　グラフで見る労働経済　2009　49

編集後記

１．ゼミナール討論会報告

育児と仕事の両立がしやすい
制度や職場環境

1－1　はじめに

日本企業の雇用慣用には、未だに「男性は会社、女性は家庭」という性的役割分業が残っている。その代表例が一般職である。一般職は転居を伴う異動もなく、総合職よりも家事や育児に手のまわりやすい職制である。厚生労働省が 2004 年に発表した「コース別雇用管理制度の実施状況と指導状況」によると、一般職採用者の 95.6%が女性であった。業種別、希望別で見ても、約 90%が女性であり、建築業と 300 人未満の企業にいたっては 100%となった。性的役割分業の下、女性は自ら家事と育児を負担しやすい職種を選択させられているといえる。

女性労働者は家庭か仕事かの二択を迫られる場面に遭遇する。その歪みを正し、女性が家庭と仕事の両立を目指せる環境を整えるために、1985 年の男女雇用機会均等法を始め、様々な法案が作られた。だが、その結果はどうだろうか。

gooResearch ポータブルが平成 20 年 1 月 25 日～28 日に全国の 20 歳以上のビジネスパーソン 1,082 人を対象に調査した「女性活用の実態に関するアンケート」では、95.8%が「産休・育休制度を活用したことはない」と答えている。ここでは性別・年齢において大きな違いはみられなかった。その理由として「職場復帰後の処遇への不安」「職場の同僚に迷惑が掛かると思った」など職場の要因が目立った。実際に女性が制度を活用しづらいと感じているのか聞いたところ、半数近くが「活用しづらいと思う」と解答。その理由として最も多く挙がったのは「社会全体」次いで「勤め先企業」となった。また制度を活用したことのある人の約 3 割は、活用の際にうしろめたさを感じていたことがわかった。その理由もやはり「周りの目が気になる」「キャリアアップ（昇格）に影響してくる（またはそのように感じている）」という声が多い。法整備の当初の目的である女性労働者の仕事と家庭の両立の支援の手助けになっているとは言い難い状況であると言わざるを得ないだろう。

また、子育て中または子育て後に再就職を経験した 40 代の既婚女性を対象に行った「40 代既婚女性の再就職に関する調査」によると、「育児休業に関わる不利益取扱い」に関する相談は 2008 年度、過去最高の 1107 件に達した。相談件数は 2004 年度の 521 件から年々増加し、現在では 2 倍以上になっていることが分かる（『プレジデントファミリー』2009 年 7 月号）。これらの相談の中でも、育児休業後復帰予定だったが休暇取得を理由に断られる「育休切り」に関するモノが多く、その理由も経済情勢の悪化によるものが一段と増えているという（『朝日新聞』2009 年 3 月 17 日）。

以上のことから、女性が家庭と仕事を両立するための法案は年々整備されてきているにも関わらず、その成果は目に見えて出ていない。上記のアンケートやマスコミの報道を見ても分かるとおり、育児休暇を取得する事で、職場の人間関係を悪化させたり今後のキャリアの継続が困難になるとの不安を抱いており、結果として制度を利用する事が女性労働者のサポートになるのではなく、返ってストレスを与える結果になっている。そして実際その心配が現実となり、育児休暇の取得をきっかけに退職に追い込まれる女性が増加して

いる。

われわれはこれらの現状を捉えた上で、再度育児・介護休業法の意義とその問題点を確認し、これらの問題点を解決するために何が必要かを考えていく。

1－2　育児・介護休業法の意義とその問題点

現在、育児と仕事を両立させている女性が多く見られ、女性管理職数も増加し、女性労働者の社会的地位は以前と比較して向上しているといえる。その背景には、均等法や育児・介護休業法（以下、休業法）などの制定がある。これら法律により、法律的には職場における男女差別は禁止され、子を養育するための時間が確保が確保できることで、充実した就業生活が図れるようになった。中でも休業法は、育児と仕事の両立を目指す女性労働者にとって最も価値のある法律といえる。この章では均等法と休業法の内容とその問題点について述べていく。

均等法は、労働者が性別により差別されることはなく、また、女性労働者にあっては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることを基本理念としている。第 9 条には、出産後 1 年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とするとし、育児休業中の解雇を禁止している。

しかし、労働者は均等法に意味を感じていない。gooResearch が読売ウィークリーと共同で 2005 年に行ったアンケートによると、男女雇用均等法が導入されて以降「働きやすくなった」と回答したのはわずか 15.8%に留まる一方で、「働きにくくなった」は 3.0%、「何も変わらない」は 62.7%となっており、合わせて約 3 分の 2 が均等法の効果を感じていない結果となった。職場における男女差別の禁止により「仕事の量が増えた」ことから、均等法の廃止を求める声も挙がっている。女性に任されていたお茶汲み・コピーなどの雑用に加え、男性労働者と同様に仕事を割り振られ職場での仕事が増えた事と、家庭での家事や育児の負担が変わらずであったためである。仕事と育児を両立しなければならない過度の負担から、体を壊してしまったと訴える女性労働者は少なくなく、このことが女性労働者の労働意欲を減退させ、キャリアアップに対して消極的にさせてしまっている。

休業法は、労働者が、その養育する 1 歳 2 ヶ月に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることを可能にした。雇用の継続のために必要なときは 1 歳 6 ヶ月まで育児休業することができる。事業主は 1 歳 2 ヶ月に満たない子を養育する労働者で育児休業をしないもの、または、1 歳 2 ヶ月から 3 歳に達するまでの子を養育する労働者の対しては、勤務時間の短縮措置を講じなければならない。休業法 24 条には、3 歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対して、事業主は、育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努めなければならない、と規定されている。さらに休業法 17 条によると、小学校の始期に達するまでの子を養

育する労働者に対して、事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合を除いて、勤務時間の延長、または、深夜にその者を労働させてはならない、とある。また、同様の労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において 5 労働日を限度として、負傷し、又は疾病にかかったその子の世話を行うための休暇（子の看護休暇）を取得することができる。これらの規定は、労働者からの申し出があった場合、事業主は拒むことができず、労働者に与えられた正当な権利となっている。育児を行う労働者の雇用の継続を図り、職業生活と家庭生活の両立に寄与する法律といえる。

上記のように法律が整備されているにも関わらず、goo Research ポータブルが 2008 年 1 月 25 日～28 日に全国の 20 歳以上のビジネスパーソンを対象にした調査によると、育児休暇制度を活用した労働者はわずか 4.2%であった。これは制度活用の段階までに至っていないということである。

上記のように均等法と休業法は、女性労働者が就業しやすい環境を形成するものではない。女性労働者への負担を大きくし、また、制度自体の活用ができない状況が生み出し、女性労働者が置かれている厳しい現状を露呈するだけの不完全な法律である。そこで次章では、労働者が育児休業を取得できない原因はどこにあるのかについて述べていく。

1－3　育児休業取得の障害

労働者が育児休業取得を躊躇う理由として、「職場復帰後の処遇への不安」、「職場の同僚に迷惑が掛かると思った」、など職場の要因が挙げられる。前出のアンケートによれば、46.5%が制度が活用しづらいと感じていた。この原因として、「周りの目が気になる」「キャリアアップに影響してくる」と不安にかられることであり、66.7%がそう感じている。労働者を守る権利が、逆に精神的なストレスを与えたり、デメリットを生じさせ、制度活用を避ける結果となっている。

これは理解度の低さと人事評価の 2 点に問題があると考えられる。理解度が高い職場の場合、「職場の同僚に迷惑が掛かる」「周囲の目が気になる」という不安にかられることはない。育児休業が人事評価に影響しないのであれば、「職場復帰後の処遇への不安」、「キャリアアップに影響する」と心配する労働者は存在しない。理解度が低い為に女性労働者に不利な評価制度なのである。また育児休業を取得できない場合、女性労働者は育児と家事の両立を図らなくてはならない。しかし、その場合女性労働者は大きな負担を強いられることになる。本章では、現在の人事評価と育児との両立を図る女性労働者が抱える問題、の 2 点を見ていく。

人事評価の問題点は理解不足、特に男性からの理解が得られていない点にある。現在の人事評価制度は男性に有利である。歴史を振り返ると、職業婦人と呼ばれる女性労働者が存在した。主にタイピスト・電話交換手などの職業に就いていたが、女性が社会に出て働

くことの少ない時代であったため、職業婦人の社会的地位は非常に低かった。女性が働けるという意味と同時に、働かなくてはならないという意味を含み、職業婦人は他人から蔑まれることが多かった。その背景には家長父制がある。家長父制とは、一家の中で父親が最も権利をもち、次に長男、次男と男性が続き、男性の後、母親、長女、と女性が続く。仮に父親が死亡した場合、母親は長男に従わなければならず、女性の地位は非常に低いものであった。家長父性では女性は外に働きに出ず、家庭を守るものと考えられ、職業婦人のように、女性が外で働くこと自体考えられなかったのである。そのため評価制度は男性のみを想定した評価制度となった。

現在も日本にはこの考え方が残っている。たとえば、「男女共同参画社会に関する世論調査」（男女共同参画局）によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」との問いに対して「賛成」（「どちらかといえば賛成」も含む）した割合は 44.6%、男女別では男性の 39.8%が「賛成」とし、約 4 割の男性が女性に偏見をもっている。この考え方は制度活用に障害となるだけではなく、女性労働者の評価にも影響が及ぶと考えられる。

人事考課は一般に直属の上司が行う。これは労働者の職務知識や技能などの能力を評価する以外に、日頃の勤務態度や業績を評価するものであり、その判断は上司に一任されている。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」と考える上司の場合、女性労働者を低く評価をする可能性がある。当然査定の詳細を労働者が確認することは出来ない場合も少なくない。このような不透明な評価体制は改善すべきであり、そのために「多面評価」の導入を進めるのが効果的であると考える。

多面評価とは、直属の上司だけではなく同じ職場の同僚や部下、取引先、顧客、仕事で関係のある各関係者などの多方面から評価を得て、包括的、立体的に人物評価するシステム評価である。住友商事株式会社や松下電工等で採用されている人事評価である。この評価のメリットは様々な角度から被評価者を評価することが出来るため、上司の偏見や差別的な思想で偏った評価が行われなくなることにあると考えられている。しかし、多くの問題点を抱えている。多くの労働者は他人を評価するということに慣れていない。さらに被評価者と評価ができるほどの関わりを持っていないにも関わらず評価しなければならない場合、その評価が曖昧になる可能性がある。また、あまりに多くの人間を評価者にしてしまうとその評価の客観性、妥当性が低くなるというデメリットを抱えている。評価には時間と手間がかかり、残業時間を増加させるという別の問題を発生させる原因となる恐れがあり、現実的ではなく、別の評価方法を提案する必要がある。

女性労働者の負担は仕事と育児だけではない。内閣府が調査した『平成 19 年　男女共同参画社会に関する世論調査』の家庭に置ける家事分配によると、掃除・食事のしたく・食事の後かたづけ、食器洗い、のどれを見ても妻の負担割合が約 8 割を占め、夫の負担割合はどれも 1 割を下回っている。女性労働者は仕事と育児をこなしつつ、家事のほぼ全てをこなしていることになる。

これら全てをこなすことは想像以上に負担が大きく、女性労働者の身体に重大な影響を

及ぼすことになり、疲労のケアも大切である。仕事は育児と家事をこなさなくてはならないため、定時退社が必要となり、効率性が求められる。そのために作業方法の改善と集中力が必要となるが、身体と精神への疲労は言うまでもない。仕事の疲労を抱えたまま家事・育児をこなすことになる。育児に関しては「子どもがわがままばかり言う」、「思ったような育児ができない」、「自分が病気のとき」、などと辛いと感じることもあるはずである。これらの状況に家事が加わるとどうなるのであろうか。

仕事・育児・家事の全てを女性労働者一人でこなすことは、育児ノイローゼや虐待、育児放棄につながるだけではなく、疾病や過労死などの生命に問題をきたすことになる。男性労働者は、女性労働者に対して敬意を払うべきである。一般的に女性労働者よりも男性労働者の方が労働時間は長いが、男性労働者は仕事をこなすだけである。日本では週に 1 日の休日を約束されている（労働基準法第 35 条 1 項）。しかし、家事と育児に休日はない。女性労働者に休みはないということになる。育児と家事を男性労働者に分担する必要があるが、先の調査結果で見られるように「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」と考える男性が約半数である。また育児休業は女性労働者のみに許された権利ではない。厚生労働省の調査によると、2009 年度の男性の育児休暇の取得率は 1.72%と非常に低い。男性労働者の意識改革こそ、現在必要とされているのではないか。

1－4　育児との両立を図るために

労働者が育児休業を取得しやすくなる評価方法として、人事評価訓練を提案する。定期的に訓練を行い、評価者のモラルの向上と人事評価エラーについての教育、人事考課のルールの周知徹底を行う。評価は従来の相対評価ではなく絶対評価にする必要がある。人事評価が行いやすくなり、労働者本人にフィードバックされた際に評価内容が理解しやすくなる。評価項目に関してはコンピテンシーを利用し、各職務に共通して必要な「職務知識」「問題解決能力」「協調性」といった項目と、必要に応じて職務特有の能力項目を設定する。そして各職務に応じて必要とされるのであろう能力や高い業績を収めている人物を参考に、理想とされる基準をあらかじめ設定する。評価者は被評価者の各項目の達成度を評価し、結果を各労働者に通知する。被評価者は各職務に求められている能力と現在の評価を比較することで、長所と短所を明確に把握でき、職務目標が決定しやすくなるため労働意欲を引き出すことができる。これらの評価を実現するためには徹底した人事評価訓練と職務の理解が必要であり、評価者は同じ職場の人間に限定すべきである。個々人の評価内容は社内の人間関係を阻害することがないように匿名とし、徹底した情報管理が必要となる。これらの情報を扱う者がなんらかの情報を流出させた場合には、厳しい処分を行うなどの措置も必要であろう。

このように女性が男性と平等に評価され女性の管理職が増加し、ロールモデルが増える

ことで多様な働き方を求める女性労働者が自らが目指すキャリアアップ、ライフプランを見出しやすくなる。男性と平等に昇進のチャンスが与えられることが保障されれば、女性労働者の労働意欲を引き出すことになるだろう。今までキャリアアップや働くことに関心の無かった女性も、意欲的に職務に取り組む可能性もある。また、職場では顧客のニーズなど、女性ならではの視点が反映されやすくなり、企業の業績に貢献する効果もある。事実、2003 年財団法人 21 世紀職業財団が行った調査(総数 455)で、5 年前を 100 とした場合の現在の営業利益の平均が「大幅に増えた」289.8(回答数 28)、「やや増えた」144.1(回答数 133)であるのに対し、「やや減った」66.5(回答数 22)、「大幅に減った」67.3(回答数 6)となっている。断言するにはいたらないが、このデータから女性の活用は企業の増収につながると推察される。

男性労働者の意識を改革するには、仕事を理由にさせるのではなく、もっと積極的に育児と家事に参加させることである。男性労働者がいかに仕事のことしか考えていないかを理解させる方法である。そのために、夫婦や家族間、特に会社内でも労働者同士でもコミニュケーションをはかることが必要である。休憩時間には、例えば子どものこと、妻のこと、姑のこと、また学校や生活共同組合やごみ収集のことなどを話す。これが男性達を教育する。男性達は、仕事のパートナーでもある女性達に担わせてきた職場外の生活の営みのしんどさを知ってみずからもその営みを担う必要があることを認識し、あるいはその意義を知ってそこに加わることに新しいよろこびを見出すのではないか（熊沢、2000)。そして社会の中で、男性による家事・子育て・介護・地域活動について理解とその評価を高め、家事などに対する男性自身の抵抗感をなくす。もちろん、男性が家事などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすことも大切である。

男性が家事・子育てに参加しやすくために、仕事の負担と労働時間を減少させる必要がある。日本は依然として、働きすぎる労働者の多い国である。海外では長期バカンスなど休日を取得しやすい環境にあるが、日本は有給休暇の取得率も低い。2008 年の「就労条件総合調査」によると、平成 19 年の 1 年間に企業が付与した有給日数（繰越日数は除く）は、労働者 1 人平均 17.6 日であった。そのうち労働者が取得した日数は 8.2 日と、取得率は 46.7%に留まっている。また「労働力調査」（総務省、2002）によると、2001 年、非農林業雇用者のうち週 49 時間以上働く男性は 36%、女性でも 12%。そのうえ週 60 時間以上も働く男性が 17%、女性でも 3.8%にのぼる（熊沢、2003)。少々古いデータではあるが、現在も大きな変化はないと考えられる。日本人は長時間労働の上、休日が少ないことがわかる。これでは仕事で疲れ果ててしまい、とてもじゃないが育児には手がまわらないだろう。

そこで「ノー残業デー」の導入を提案する。「ノー残業デー」とは、特別な事由が無い限りその日の残業を認めない制度である。企業によっては、既に「ノー残業デー」を設け、残業体質の改善に努めている。残業体質の改善は労働者に日々の生活と仕事に調和をもたらし暮らしに余裕を与えストレスから解放する。これは育児をしやすい環境づくりにつながる。gooResearch ポータブルが平成 20 年 2 月 22 日から 24 日に全国の 20 歳以上のビジネ

スパーソン 1080 人を対象に行われた「残業と仕事の効率化に関する意識調査」によると、勤めている会社にこの制度の有無を聞いたところ、34.8%の人があると答えている。「ノー残業デー」に定時で必ず仕事を終わらせている人は 40.2%おり、「時々、終わらないときがある」とあわせると 8 割以上の人が利用していることがわかった。「ノー残業デー」はその目的を果たしているといえる。

企業と社員は残業に対してどのような考えを持っているのか。残業が減らない理由は個人がどのような考えを持っているためか聞いてみたところ、「時間内に仕事が終わらなければ、残業すれば良い」という考えや「周りの人が残っているのに、自分だけ早く帰るのは後ろめたい」という考えが多かった。労働者は残業することについて理解を示しているものの、逆に残業しないことにうしろめたさを感じているようだ。一方で企業側は、「社員が残業するのはあたりまえ」という考えや「就業時間だけ働いていても競争に勝てない」、という考えを持っているのではないかという意見が多かった。企業側は残業は当然のことと思っている労働者が多数いる。実際に残業の減少に行っていることを聞いたところ、「集中する時間と弛緩する時間のメリハリをつける」と答えた人が最も多く 49.0%、ついで「一日のスケジュールをしっかり組む」と答えた人が 43.6%となった。企業はどのようなツールを用いて仕事の効率化を実現しているか聞いたところ、65.8%の人が特に何もしていないと答えた。会社には利用すれば効率化につながるツールがたくさんあると思われるが、仕事の効率化という観点では、あまり利用されていないのが現実のようだ。企業自身残業防止に積極的に取り組まないため、労働者自身の努力で残業を防いでいるのである。男性の積極的な育児・家事の参加のために、まずは企業が「ノー残業デー」を導入し労働時間を減少させる。これこそが夫の協力を得るための第一歩である。

以上、様々な主張を論じたが、気がねなく産休・育休が取れる、子どもが病気なら早帰りができる、体調を崩せば休める、その代替要員が確保されているから同僚に迷惑をかけない。このような職場の雰囲気づくりへの制度の創設、たとえば、あらゆる権利として休暇に対する代替要員の確保や心身を疲弊させる過大な個人ノルマのチェックやノー残業デーの導入である。上記のような制度がきちんと整備されていれば、現在のような状況にはならなかったのではないか。これらの制度を設けるよう企業に訴えることが、労働組合に今なにより求められているのではないか。

2008 年の「労働組合基礎調査」によると、労働組合数は前年に比べて 261 組合の減となった。労働組合員数も 1 万 5000 人減である。日本は企業別労働組合であるため、企業に労働組合がなく、泣き寝入りしている労働者もいるはずである。中小企業のため労働者が少なく、育児休業を取得するとそのまま退職扱いとされ、育児休業が取得できないという声も聞く。休業法第 10 条によると、事業主は、労働者が育児休業の申し出をし、又は育児休業をしたことを理由として当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない、とある。仮に労働者が育児を理由として退職した場合、事業主は、必要に応じ、再雇用特別措置その他これに準ずる措置を実施するように努めなければならない（再雇用特別

措置)、と同法第 27 条に規定されている。

育児制度を取得することは、法律で定められた労働者の権利なのである。権利は行使するために存在する。労働者はただ泣き寝入りするだけではならない。法律で規定さらた権利として、企業に対して主張する姿勢も必要に応じてするべきである。現代の日本人は経済状況を考慮してか、自分達の意見を主張することはあまりない。そこで労働組合が労働者の意見を代弁し、労働者の権利をしっかり守る。企業ごとではなく、産業ごとに団結し行動することも重要である。今、労働組合のあり方が問われている。

1－5　おわりに

以上、第 1 章では女性労働者が育児休業に対して抱える問題、第 2 章ではその原因について、第 3 章では解決策を論じてきた。女性労働者が育児や家事によって仕事を犠牲にしない働き方の実現のために、職場環境の改善、夫との家事・育児の分担、と解決策を提案した。しかしこれらは女性労働者への理解や協力が大前提である。女性は男性とは異なる性的役割をもっている。そのため妊娠中は、労働時間の短縮、仕事量の低下など会社に対して不都合があることは避けられない事実である。しかし、そのことで女性労働者が企業から、男性労働者から差別的扱いを受ける理由にはならない。育休取得に際して、退職を推奨することはもってのほかである。女性労働者にも働く権利、人生を選択する権利がある。それを性的役割分業という言葉一つで、女性を育児・家事に組み込んではならない。男性が、企業が、国がそれぞれの観点から配慮し、一丸となって女性の権利を守っていかなくてはならない。

引用・参考文献

asahi.com（2009/3/17）「育休切り相談、過去最多に　前年の 1.3 倍」、朝日新聞社
http://www.asahi.com/national/update/0316/TKY200903160334.html、
2009/9/6 取得
株式会社日本エムエスセンター　「女性が働きやすい環境～出産・育児」
http://www.news2u.net/releases/50467　2009/9/27 取得
株式会社リクルート（2007/2/23）　「男性の皆さんわかってよ！　女性ＳＥの仕事へのキモチ」
http://rikunabi-next.yahoo.co.jp/tech/docs/ct_s03600.jsp?p=001012&vos=nyternns000000000001　2009/9/29　取得
共文社（2008/9/10）『労働と経済』　共文社
goo Research(2005)「働く女性に対するアンケート」、NTT レゾナント
http://research.goo.ne.jp/database/data/000219/、2009/9/9 取得
goo Research（2008）「育児と仕事に関する調査」、NTT レゾナント
http://research.goo.ne.jp/database/data/000690/、2009/9/5 取得
goo Research（2008）「残業と仕事の効率化に関する意識調査」、NTT レゾナント
http://research.goo.ne.jp/database/data/000761/、2009/9/5 取得
熊沢誠（2000）『女性労働と企業社会』岩波新書
熊沢誠（2003）「リストラとワークシェアリング」、岩波新書
厚生労働省（2008）「平成 19 年雇用均等基本調査」　厚生労働省
厚生労働省（2008）今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書　厚生労働省
厚生労働省（2008）「就労条件総合調査」　厚生労働省
株式会社日本エムエスセンター　「女性が働きやすい環境～出産・育児」
http://www.news2u.net/releases/50467　2009/9/27 取得
パナソニック株式会社
http://panasonic.co.jp/jobs/workstyle/woman/index.html　2009/9/25 取得
内閣府（2007）「男女共同参画社会に関する世論調査」
日経ビジネス online（2009/4/27）「育休切り」はなぜ起こる？日本の少子化対策にもの申す
http://business.nikkeibp.co.jp/article/manage/20090423/192857　2009/9/21 取得
ヒューマンキャピタル online 女性活躍推進が進んでいる業界・会社、遅れている業界・会社 http://blog.nikkeibp.co.jp/hcl/archives/2009/09/4_7.html　2009/9/27 取得

２．文献購読

『自由と保障
～ベーシック・インカム論争～』

トニー・フィッツパトリック著

２－１　はじめに

ベーシック・インカム（以下「ＢＩ」）という言葉に聞き覚えはあるだろうか。ＢＩとは「国民全員への無条件一律での現金給付」のことで、今までにない新しい社会保障システムであり、現在日本でも注目を集めつつある。生活保護のような「健康で文化的な最低限度の生活を保障するシステム」の一種であるが、年齢や所得、財産、勤労の有無などの条件とは関係なく、期限を設けずに、全ての人に無条件で保障される所得という点で、今までのシステムとは大きく異なっている。まさに「今までにない」と言うに相応しい画期的な制度ではあるが、それ故にその評価も別れており、賛成たりえる部分が十分にある一方、反対たりえる部分も十分にあるのもまた事実である。

ＢＩが抱える問題点の一つは財源をどうするかという点である。最低限生活できる基準より、その給付金の目安としては、5～8 万円が妥当とされている。この財源について、ＢＩの導入をマニュフェストに掲げた新党日本の田中康夫議員によると、1 人あたり月 5 万円で、年額 60 万円とした時「1．27 億人の国民に配当した場合、要する金額は 77 兆円。他方、個人事業者を除いた日本の雇用者報酬は 260 兆円。所得税率を一律 30%としたなら 78 兆円。財源的にも十分実現可能な仕組み」という。

また、日本におけるベーシック・インカム論のパイオニアされる小沢修司氏は、「現在の年金、失業保険、生活保護、児童手当、各種所得控除などを解体し、労働での収入、つまり所得税のみでまかない、労働収入の 45%を、年収 10 万の人も 1000 億の人も一律で徴収し、国民全員に月 8 万で再分配する」と論じている。財源の確保についての考察は諸説あるが、基本的に所得税への徴収に重点が置かれているが、この他に変わり種として、政府通貨を発行することにより財源とする案なども存在するが、現在でも議論は続いている。

近年、ＢＩが注目されつつあるとはいえ、専門的な知識を持っている者を除き、一般的な認知度は極めて低い。実際のところ、ＩＢをテーマとして扱うことが決定した時点では、われわれもほとんど予備知識のない状態であった。これは、単純な「認知手段」の不足に加え、ＢＩという単語自体が極めて難解なものであるという印象を持たれ、敬遠されていることなどによるものではないだろうか。そのためにも、ＢＩの導入について詳しく論じるために、まずは「知ること・知ってもらうこと」が何よりも重要な要素であろう。

われわれがＢＩをテーマとして扱うにあたり、トニー・フィッツパトリック著『自由と保障～ベーシック・インカム論争～』（勁草書房）を選択した。本書は、翻訳書であるためか難解な用語も多く、理解が難しい部分もあったが、ＢＩを様々な視点から論じており、ＢＩとはどういうものか、どのような意義を持つものであるかを十分に研究できたと思う。

本稿は、ＢＩという難解な概念についての難解な文献に関する、われわれなりの読解の記録である。本稿が、ＢＩの認知拡大に一役買うことができるのであれば、喜ばしいことであると思う。

２－２　ベーシック・インカムの原理（第３章）

本章では以下の 4 つの点について論じられている。第 1 にＢＩとは何か、第 2 にＢＩどれだけの金額を使うことが出来るのか、第 3 にＢＩにはどのような歴史があるのか、第 4 にＢＩが注目され始めている理由は何か。著者はこの 4 つの疑問について本書を通し答えている。

第 1 の疑問についてＢＩとは、各市民に定期的に無条件で支払われることが保障された所得のことである。無条件とは、労働上の地位・雇用の記録・労働意欲・婚姻の地位とは関係がないことを意味している。このことは「最低所得保障構想」というＢＩの基本的な考え方を反映している。ＢＩは、無条件で十分な給付を受けることが出来る「完全ＢＩ」、十分ではないが無条件で給付を受けることが出来る「過渡的ＢＩ」、そして、この 2 つの中間に位置している「部分ＢＩ」の 3 つに分けることが出来る。本書ではこれらとＢＩを考える上で必要な社会配当、参加所得、負の所得税とを対比させながらＢＩの具体的な形について論じている。

では、ＢＩにはどれくらいの費用がかかるのか。費用を考える上で本書では 1995 年～1996 年に支払われたイギリスの社会保障費をベースに考えている。現在の社会保障費やその管理費、奨学金、所得税の控除、年金および住宅に対する租税支出などを勘案し、地域による住宅費の相違や障害者などの特定集団に対する特別の必要支出などを考慮した上で、追加的な課税を行ったとしても、1 人当たり週 45～61 ポンド（日本円で約 5850～7930 円）の部分ＢＩが現実的な数字という。これは平均勤労所得の約 11%～15%に当たる。この数字だけみると非常に慎ましやかなものに思えるが、この数字がＢＩの可能性の全てではない、この可能性については次章で見ていくことになる。

ＢＩは歴史的に見ても数多くの人物たちが議論し合ってきた。その起源は 18 世紀の後半に遡り、現代までにＢＩへの支持は必ずしも深くはないものの、確実に広がりを持っている。にもかかわらず現在に至るまでＢＩが政策議論の表舞台に立たず、身を潜めていた理由は何か。この点について見ていく。ＢＩや無条件の給付金には長い歴史があり、多くの歴史上の重要人物に影響を与えている。加えて、福祉国家の未来を考える際にもＢＩは何度となく議論されてきていた。

ＢＩが社会的、経済的論争の主流から外れてしまった理由は、ＢＩに対して「中範囲の効果」が働いたためであると著者は言う。「中範囲の効果」とは、様々なものに対し、平均的な効果は与えることは出来るが、飛び抜けて効果を与えることが出来ないというものである。これをＢＩに当てはめると、社会政策や経済政策に対し、効果は一定には与えるが、ピンポイントで絶大な効果を社会に与えることは出来ないため、まず初めに実行すべきと考えられていないということだ。ＢＩはまさに「中範囲の効果」が働きかけ、全ての社会的目標を考慮するなら累積効果によりその効果は大きいとしても実行されなかったのである。

だが、近年ＢＩは注目され始めている。それは、ＢＩは市民権の原理を社会保障システムの中に導入する最初のものになるかもしれないという理由である。ＢＩは全ての成員に無条件で支払われる給付であるから、市民権の本来の意味（条件など様々な障壁を無くすこと）に合致する。ＢＩの他にも、受給資格は市民権に基づくものと主張したものはあったが、あくまで男性市民としてのものであり、不完全な形でしか適用されて来なかった。だが、市民権の原理が受給資格にとって大きな影響を与えるかもしれないということで、近年ＢＩは無視出来ない存在になっていると著者は述べている。

２－３　弁護人対検察官（第４章）

本章では、ＢＩに関する様々な形の賛成論と反対論をできるだけ客観的に検討していく。前半では主に賛成論を、後半では主に反対論を取り扱う。

ＢＩへの賛成論のうちの主なものとして、ＢＩは個人の自由の範囲を広げる、というものがある。「自由」をヴァン・パライスの働き者と怠け者の寓話を用いて説明すると、次のようになる。働き者は十分なお金を得るためにできるだけ長く、熱心に働く。そのため余暇時間は少なくなる。一方、怠け者は時間を重視するため働かずに 1 日を過ごすこともあり、財産やお金はほとんど持っていない。しかしどちらも、このことは自分が選択した生活スタイルの結果として受け入れる。働き者と怠け者を両極端とし、どちらの選択について社会が中立的であると仮定すると、最低所得が保証されていない現在の資本主義経済の下では、大部分の人間が自らの労働力を売るか、売るための準備を強いられるため、私たちは働き者であることを事実上強制されており、働き者の生活スタイルの方に偏っている。このため自由主義的な立場からＢＩが制度改革として支持される。ＢＩは無条件に給付されるため、就業するかしないかといった選択に関しては中立的である。よって個人は選択肢の幅を広げられ、働き者寄りの生活スタイルは改善される。

しかし、ＢＩのこのような中立性に対し、なぜ働き者は自分が稼いだものから怠け者の費用を出すのか、中立が望ましいとしても、なぜＢＩでなければならないのかという理由で批判することができる。このような批判に対しては、現在の労働だけが現在の社会的財産を生み出したわけではなく、働き者が怠け者のＢＩを拠出するとは限らず、ＢＩ以外の制度に比べれば、ＢＩの方が「中立的である」と答えることができる。

ＢＩを導入することにより、次の 3 つの点で社会的公正を増進することができると思われる。第 1 に、人々のプライバシーが尊重される。現在のシステムは、不正受給防止の為にどうしても申請者と受給者の生活に介入する必要がある。だがＢＩはプライバシーに一切関知しない。第 2 に、現在違反とされている多くの事柄が合法化される。現在、求職中の人が失業給付を受けるためには大抵の場合、有給の仕事をしていないことが条件となる。しかし、もし稼いで収入を申告すると、その努力に見合わないほど給付が減額されるため、

一切働かないで給付だけ貰ってもたいして変わらない。そのため収入を申告しないで不正受給する人がいる。しかし、ＢＩのもとでは追加的収入に対して打ち切りもなく、勤労に罰が与えられることもない。第 3 に、ＢＩは全員が最低限の所得を獲得する権利を持つ、という市民権の考え方に内実を与える。

また、ＢＩは次の 3 つの点で効率的である。第 1 に、条件付き給付よりも低いコストで運営できるためコスト削減になる。第 2 に、ＢＩ導入により機会費用を減らし、使用者は賃金コストを下げるため多くの労働者を雇うことができ、労働市場が柔軟化し雇用率が上昇する。最後に、国家が一方で徴収しながら、他方では還付する「悪性の回転」を、全ての者が同額のＢＩを受給し、収入から同率の税金を払うことによって解消できる。

ＢＩを擁護する根拠は、働けば働くほど収入が増える、というところにある。ＢＩは賃金の最低限であり、賃金の補充ではない。例えば、週に 100 ポンドの給付を受けている者は、100 ポンドより相当高い賃金の職を見つけなければならず、週 100 ポンドの職では働くに値しないということになる。ＢＩが導入されれば週 100 ポンドの職でも就職する価値が出てくる。このように失業の罠を克服することによって、貧困の罠を引き寄せることもない。なぜなら、貧困の罠は賃金の低さを資力調査付きの給付によって補う結果として生じるが、ＢＩは資力調査付きの給付と違って、就職することにより手元に残る収入が増えるからである。

さらに、既存の給付システムは、保険料の拠出を行っていること、資産を保有していないこと、あるいは特定の社会集団（障害者のような）のメンバーであることに基づいて所得移転を行うが、これに対してＢＩは法的な意味での居住者全員に給付が行われるため、有資格者のほぼ 100%が受給でき、支給漏れの心配がない。

ＢＩがインセンティブを改善するか悪化させるかという議論を抽象的に行うのは困難である。それは個々の BI 計画によって詳細が異なる。小規模なインセンティブの効果を検証する実験をしても、金銭的な利得のためだけに人は働くのではない、と指摘することもできよう。こうした議論は、経験的な調査からの証拠を待たねばならないものである。

以上がＢＩ擁護論者の見解である。他方、ＢＩには 3 つの反対論がある。第 1 に、ＢＩは誰かが生産のために払った努力に、別の者がただ乗りするのを助長し、経済的な意味で社会の持続可能性に脅威を与える。つまり「社会的生産をせずにサーフィンばかりしているサーファーのようなフリーライダー」が増えたら、社会的再生産が持続不可能になってしまうだろう。第 2 に、「費用効果的でない」。第 3 に、「政治的支持に関する反対である」。

第 1 の点については次の 4 つの再反論がある。第 1 の再反論は「自然からの授かり物説」で、反対論者達が考える前提に誤りがあると考える。この立場は、反対論者は現在の労働が既存の社会財のストックに対して行っている貢献を過大に見積もっていると考える。その社会財を生み出す天然資源や技術は全ての者の共同財産でから、生産活動をしないフリーライダーは正当化されるというものだ。

第 2 の再反論は、ヴァン・パライスによる「雇用レント説」である。雇用機会は全員で

共有すべき社会財だが、全員が平等に共有することは出来ない。ＢＩは雇用機会を独占している就業者が支払う対価だと捉えれば合理的であるという。

第 3 の再反論はブライアン・バリーとロバート・グディンが主張する「プラグマティックな議論」で、フリーライダーを受け入れるよりフリーライダーを判別して、排除する方がコストがかかるので、必要な代償と考える。また、実際にはＢＩの額はそれほど多くないので慎ましい生活を受け入れられる者だけがフリーライダーになると考えられる。

第 4 の再反論は、スチュアート・ホワイトの「プライスタグ説」で、ＢＩは社会の多様化を促し、フリーライダーはその代償と考える。フリーライダーの問題はＢＩの雇用機会の拡大、総所得に占める賃金割合の引き下げ、個人の自由の拡大という 3 つの効果によってそれほど深刻にならないと考える。これに対して著者は、フリーライダーの存在は自由な社会の証だと考えている。

第 2 の反論は「費用効果的でない」という主張である。これは、ＢＩは低水準なら実現できるが効果が期待できず、高水準にしようとすると費用がかかり実現できない、と考える立場である。だが、このような批判は、考え得る給付システム全てに当てはまる可能性があると再反論出来る。

第 3 の反論は「政治的支持に関する反対」である。すなわち、ＢＩを支持する政治連合がなく、人々のＢＩに対する心理的な反発から長期的に支持を集めるのは非常に困難であるとする立場である。著者はここで、これまで繰り返してきたとおり、ＢＩは単独ではなく包括的な政策パッケージの一部として捉えるのが妥当であり、ＢＩを目的とした政治連合の成立を目指すのは間違っているとしている。そして、実在する政治連合にどのようにＢＩを浸透させ、政治連合を再編できるかを考えるべきだと述べ、政治的な支持に関して判断を急がぬように警告を発している。

以上のように、この章ではＢＩの賛成論、反対論を紹介しながら、著者は BI 擁護の立場から、反対論者に対する反批判について論じ、ＢＩは簡単に否定出来ない面があることを示している。これらの点を踏まえて、以降の章では各イデオロギーがＢＩへ与える影響について述べる。

2－4　急進右派～普遍主義的資力調査～（第５章）

本章では、急進右派にとってのＢＩの評価について論じている。左派が経済の民主化を好むのとは対照的に、急進右派は経済の自由化を好む。自由化されれば競争的な個人と企業の行動、は市場によって調整される。市場がその力を自由に発揮することで自分の選好を極大化しようとする諸個人は、国家では与えられない繁栄と自律を期待することができると考える。急進右派は本質的に自由一般と市場の自由を同一視し、社会の再道徳化を要求する思想である。この思想は多くの国に直接的、または間接的に影響を与えた。

急進右派によれば、自分の好きなものを市場で手に入れることができるという意味で、すべての個人は平等である。したがって急進右派にとっての正当な要求とは、市場の働きを促進する、あるいは少なくなくとも妨げない、ということである。自由は常に形式的なものであり、財の物質的な分配とは一切関係がない。このため物質的不平等はいくら大きくてもよいと考える者もいる。なぜなら物質的不平等は、平等な権利と地位を持つ諸個人間の自由な交換の結果として生じたものだと解釈できるからである。

権利と権力が区別されるのと同様に、義務と権力も区別されなければならない。急進右派の考える市民権とは、市場を基礎にした市民社会のなかで、同等の市民的・政治的権利と社会的・道徳的義務を有する諸個人が選好を充足するさいの形式的平等である。

急進右派にとって、福祉国家は成功への報酬を減らし、競争に負けた人びとを人為的に保護するため、自助や自己責任の倫理を損ない、市場の規律を損なう国家体制である。また、国家福祉が支配的な社会では、民間部門の資源が不足するため、富を創造する生産者が収奪され、富を浪費する非生産者が放置される。歴代政府は「成長を促進」することによってこのような超過に対処しようとしたが、インフレ圧力やそれに続いて起こる失業の連鎖反応を起こすだけだったとされる。

福祉供給を国家が独占することで、サービスの供給や制度の効率性の面で不適切な点や失敗がもたらされるのは避けられない。福祉システムは過剰な負担を抱え込み、硬直的で病的なものになってしまう。このシステムにおける国家は市場に比べ非効率的で、個人の自己利益に対応するなど、その行き過ぎを抑制することができない。

急進右派によれば、貧困と不平等は混同するべきではないし、これらを抽象的な「構造的」現象に帰属させるべきではない。むしろ持たざる者の個人的特徴や性格に焦点を当てるべきであると考える。あまりに過剰で寛大で快適なセーフティ・ネットの提供は、福祉システムへの依存を助長するだけで、このような「モラル・ハザード」は福祉への依存や世代的な剥奪のサイクルを生み出す。

以上のように、急進右派は福祉国家を悪意に解釈し、不経済で非生産的で非効率的で無力で専制的で放縦的であると考えるようになった。初期の急進右派は市場の効率性を強調していたが、次第に彼らは「市場と道徳的権威」を強調する戦略をとるようになった。急進右派はベヴァリッジ主義の社会保障プログラムに対して経済的反対論と道徳的反対論を展開している。

このような急進右派にとって、ＢＩには次のような利点および欠点がある。1つ目の利点は、ＢＩが導入されると市場価格の水準まで賃金を引き下げることができる。

2つ目は、ＢＩに市場原理を貫徹させる効果があるため、ＢＩの効率性は必ずしも非情なものとはいえないことである。ＢＩを導入することで、低賃金者の所得はＢＩに補足されるので、低所得者にとっても仕事を続けることが割に合うものとなる。

3つ目は、「世帯に対する中立性」である。現行の給付システムの場合、世帯の全所得と預貯金をもとに給付額が決定する。つまり、婚姻している世帯は、離別したほうが国から

給付が多くもらえることになる。しかし、BIは個々人に支給され、離別のインセンティブのうち、給付システムによって高められた分は取り除かれるため、ＢＩはファミリー・フレンドリーなものと解釈されるのである。

これに対して、急進右派にとってのBIの欠点は、1つ目に、ＢＩが無条件に給付されるため人々が働かずに済み、勤労意欲の減退を生むことへと繋がる点である。2つ目は、ＢＩのため福祉財政が実際に膨張して制御できなくなるのではないかという疑問。3つ目はＢＩが既存のシステムほど反・家族的ではないとしても、十分に親・家族的であることを意味するわけではないことである。つまり、個々にＢＩを給付するため、諸家族を真に1つに束ねる諸要因を無視している。

以上のような認識に立ち、急進右派が提案する部分ＢＩの形として、この章では負の所得税（ＮＩＴ）について記している。ＮＩＴとは、一定の水準を下回る所得の者に「負の」税を支払うという税制をつうじた移転の調整システムである。水準以下の所得しかない場合は、ＮＩＴの給付によって、水準並みの所得になるが、仮に、水準以上の所得の場合は正の所得税を支払わなければならない。

ＢＩとＮＩＴの違いは３つある。第１に支払方法の違いで、ＮＩＴは事後の給付形態をとるため、申請をしなければ支給されないが、ＢＩは無条件に支給されるため、事後の申請は不要である。

第2にＮＩＴは資力調査を伴うシステムである。これに対してＢＩは無条件に給付されるため、低い賃金にペナルティを課すのではなく、高い賃金に報酬を与えることを強調する。

第3に給付を査定する単位の違いで、ＮＩＴは裕福な家族のなかの、低い賃金しか払われないメンバーに対して負の所得税が支払われる可能性を回避するために、個人ではなく困窮世帯を対象とする。

以上のような認識を踏まえて、著者はＮＩＴの可能性について言及している。すなわち、政府高官にＮＩＴ導入論者が少ないため、実践的な提案としては消滅しつつあるが、急進右派にとっては、依然として有望な政策である。また、中道左派にとっても、福祉国家を現代的にする役割を果たすものとして、受け入れられるかもしれないという。

2－5　福祉集合主義（第６章）

第二次大戦後、欧州を中心に発達した福祉国家の構成要素は、貧困除去のための福祉サービスの充実、完全雇用可能性、社会的弱者を最優先にした援助である。福祉国家の理念を実行に移すため、最低限の生活を維持することができる仕事の確保を保障する完全雇用を前提とし、一時的なリスクに対しては事前に諸個人が保険料を拠出する社会保険が対応し、無拠出の社会的弱者には審査のうえで公的扶助を行っている。

福祉国家は社会民主主義、社会的自由主義、社会的保守主義から多大な影響を得ており、

福祉国家の理念を構成するのは多様なイデオロギーであるから、著者はそれらを福祉集合主義と呼ぶのが適切であるとしている。

福祉集合主義者は全ての者には基本的な必要を充足する権利が与えられるべきだと考えており、制約のない不平等な市場ではなく、集合的統制により管理された市場が理想であるとしている。しかし、資本による階級分断は市民権を侵害するものであるが、同時に個人の勤労意欲を阻害するものであってはならないとしており、市場経済を統制するのではなく、市場経済から不当な不平等だけを取り除くべきであると論じている。その不平等を取り除くための個人と国家の妥協点が社会保険制度である。

本書での結論としては、ＢＩを導入すべきという主張が目立つ一方で、社会保険システムも支持している。社会保険は原理のうえで普遍主義的であり、ある程度の再分配効果があるため、混合経済と両立するとともに他の形態をとる福祉供給に損害を与えることが少なく、経済活動や他の福祉供給に損害を与えることがない。唯一の欠点が社会保険としての権利を獲得できなかった者に対する処置である。特に夫の収入を前提とした女性は、完全雇用が崩壊したときに困窮することになる。ＢＩはそうした人々に対しても適用されるので、社会保険ではカバーできない問題を含め、その適用範囲を拡大できるとしている。しかし、一方でフリーライダーや不満なき完全雇用に対する疑問などが残されている。

著者によれば、福祉集合主義にとってＢＩが最も魅力となるのは、確実性の高いセーフティ・ネットとしての存在である。加えて、会社を母体とし、働いている男性ありきの社会保険のように、家庭で無償労働をしがちな女性への差別も起こらないという点や、「失業の罠」及び「貧困の罠」が解決できる点、徴税と給付の一本化による合理化、それに伴う労働市場の柔軟化も見込めるのだという。

しかし、他方では保険原理の放棄、財政的な非実現性、フリーライダーについての疑問などが指摘されると予測される。しかも、そのＢＩ支持者による反論のほとんどが「予測」や「将来性」からなる先送りに近いものであるため、福祉集合主義者に対する有効な反論であるとは言い難いという。本書では、それらの問題の解決手段として、参加所得の考察を推奨している。

参加所得とは、社会的活動への参加を条件に給付する制度であり、条件付きのＢＩというべきもので、現在のシステムとＢＩの折衷案に近いものである。これにより範囲の限定化によるコスト削減とフリーライダーの締め出しが期待できる。給付の条件となる活動の範囲は広く、「何でもあり」ではないが、フリーライダーでない限りは基本的に給付を受給できるようになっているのが特徴である。しかし、社会的包摂的な給付であり、既存の給付との実質的なつながり、ジェンダー中立的である点などは評価に値するが、「誰を救うべきか」という判定基準に対しては、通常のＢＩ以上にデリケートな問題が新たに生じてしまう。実現には、国家がこれまで以上に人々の生活に踏み込み、詮索していく必要性が発生してしまう。

本章での結論として、既存のシステムに対する補助としての役割を担うことになるＢＩ

が目立つ。これは、筆者が必ずしもステレオタイプＢＩの導入が必要であるというのでなく、状況に応じてその形を変化させてゆくべきであると暗に認めているとも言える。先ほどは「先送り」とはしたが、ＢＩ自体まだまだ未開拓な分野でもある。それゆえに、未来に可能性が幾多もありえるというのは、確かに事実であり、期待できるものだろう。

2－6　社会主義と社会配当（第７章）

本章では、社会主義者にとってＢＩはどのような貢献が出来るのか、ということについて探求している。

社会主義者は、全てのものが等しい身分であるからと言って、全員が貨幣や権利を同じだけ必要とするわけではないが、社会的な資本は平等に保障されていなければならないと考える。したがって、社会主義にとっての市民権とは、生産手段の平等な所有と統制、および政治共同体による経済システムの民主的統制によって可能となる、社会の完全な参加資格のことを意味している。

福祉国家については､前 2 章で急進的右派が市場資本主義に悪影響及ぼすものと解釈し、福祉集合主義者が明確な欠点はあるが、経済効率などの面で良い影響をもたらしてきたと解釈していると述べた。これに対して社会主義者は、意図された目的や社会的諸機能の中に、良性のものと悪性のものの双方があると主張している。

社会主義者は、福祉国家が貧困を取り除く可能性を否定していない。程度はともあれ、需要を刺激して経済成長を促進することでそれを可能にすると考える。しかし、現実には福祉国家によって貧困が完全に除去されたわけではない。筆者は、この原因が救貧法で受給に「ふさわしい者」と「ふさわしくない者」とを区別してしまった点にあると述べている。

また、社会主義者は、福祉国家における私有財産制には賛成できないが、その規制作用には賛成している。社会主義者によれば、福祉国家の長期的な機能は、経済の私有財産制を維持し、安定化する点にある。その結果、監視、報酬、処罰による規制作用は、福祉国家にとって不可欠なものとなる。それゆえ、社会主義的な福祉は、平等主義的な所有と資本の統制が必要になるだろうと著者は述べている。このように、福祉国家に対する目的の多くには賛成できるが、福祉国家の機能と効果には賛成できないという社会主義者の立場を著者は「曖昧な態度」と表現している。

社会保障システムに対しても、社会主義者が曖昧な態度を示すことを著者は述べている。「給付システムは、労働市場への依存から人びとを何らかの方法によって解放するところ（脱商品化効果）に価値がある」という見解と「給付システムによって、社会保障システムは産業予備軍、家父長的な家族、労働力の訓育等の再生産に関与している」という見解が存在している。著者はこれら 2 つの分析のうち、どちらが正しいかを問題にするよりも、

問いによっては両方が正解になりうるものと認識すべきだと主張している。

では、そもそも社会主義者にとってのＢＩの主な利点とは何だろうか。1 つ目に、ＢＩは自立を促進し、労働の資本に対する影響力を強める。2 つ目に、労働者の力が強まることで、労働力の構成や失業者に対してよい影響が波及する。3 つ目に、ＢＩは社会主義者たちが両立しようとする自由と平等を結びつける。4 つ目に、ＢＩによって、これまで実施ないし構想されてきた政策にはできないような急進的改革を行うことができる。例えば、マルクス主義者は、資本主義から共産主義に移行するためには、社会や経済組織が明らかな社会主義の段階を経る必要があると信じてきた。しかし、ＢＩは人々に無条件で必要なものを提供することができるので、生産手段の公的所有や統制といった社会主義の段階を迂回する急進的改革となる。最後に、ポスト資本主義社会への移行に関係があるというよりは、社会変動への適応が可能となる。なぜなら、BI は賃金契約から人々を解放するとともに、民間非営利団体、協同組合、相互扶助組織の発展を許容・支援する点で生産至上的でないからである。

逆に、社会主義者がＢＩを信用しない根本的な理由は次のものが挙げられる。1 つ目に、BI がフリーライダーを許容すること。2 つ目に、不完全なＢＩを導入しても、労働者の交渉能力は改善しないため、社会的排除の問題や、中心と周辺に 2 極化した労働市場の問題が解決されないこと。3 つ目に、ポスト資本主義社会への移行という問題に対して理論的または実践的に貢献するところがほとんどないこと。例えば、ＢＩを導入すれば必ずポスト資本主義社会になるとはいえない。資本の流出の可能性もあり、ＢＩの給付の拡張は続けられない。4 つ目に、ＢＩは必要としない者にも支給される点で非効率的であり、より給付を普遍的にするほど支給可能額が減り、極貧層のメリットがなくなる点で非効率的であること。最後に、ＢＩの提唱者は既存の経済価値の形態を物神崇拝し、階級権力の基盤については何も言わないことである。ここでいう階級権力とは資本家などのことで、資本家が裏で賃金関係や価格メカニズムをある程度操作出来てしまうことには触れていないのである。これらを踏まえ、著者は欠点を解消しつつ、長所を維持した形態のＢＩとして「社会配当」を検討する必要があると述べる。前章で検討した「参加所得」とも比較できる。

社会配当とは、共同体の構成員が社会資本の共同株主として受け取る配当のことである。その目的は人々に平等な生産手段を与えることで、これにより、社会の富を共有することができる。この社会配当の特徴は 3 つある。1 つ目は、市場の失敗を是正するのを支援する「機能的な」役割を果たす点。2 つ目は、再分配の役割を果たす点。3 つ目は、市場社会主義経済のもとでは、公共投資銀行が企業に融資するが、その収益を市民全員に平等に分配する点である。この 3 つ目の特徴は、ＢＩが資本主義経済で果たせる役割と違う点である。

著者は、市場社会主義と社会配当に対するジェームズ・ミードとジョン・ローマーの考えを紹介ながら、ＢＩは資本主義経済における無条件の所得であり、市民を「生存」手段に関係づける所得移転と考えるべきであり、社会配当は（市場）社会主義経済における無条件の所得であり、市民を「生産」手段に関係づける所得移転と考えるべきだと提案して

いる。

さらに著者は、アラスカの住民各個人に対して、州の富（配当。主に石油収入が元）を、市民権をもとに配分するというアラスカ恒久基金を紹介し、社会主義者の望むことの原型が既に存在していることを主張している。

以上のように、社会主義者にはＢＩへの賛否両論があり、決定的な結論はないように思われる。著者は、ポスト資本主義社会のためにＢＩは役に立つが、社会主義社会に不可欠とまでは言えないとしながらも、将来に向けた前向きな見通しを与えるものであり、社会主義が再び必要とされるまでの間、社会主義者は諸思想を探究し、可能な限り蓄積することであると主張している。

2−7　フェミニズムとベーシック・インカム（第８章）

本章では、フェミニズムにとってＢＩがどのような存在なのかを論じている。

フェミニストにとっての市民権とは、男女平等を実現するものでなければならない。それは男女の平等と差異の境界をなくし、ケアに対する考え方を変え、公私の分割を再調整し、そして男性寄りのシステムから脱却することによって生み出される。

この考えのもとでは、国家による福祉の原理は支持できる。しかし、既存の福祉システムは、男性の自立のために作られた男性中心のシステムであり、男性は労働者、女性はケア提供者と定義され、女性は男性の稼得によって扶養されると想定されている。その結果、女性は男性に依存することになり、さらに福祉への依存も強めることになる。このことが労働市場における女性の立場を不利にし、貧困に陥りやすくさせている。また、国家福祉が雇用倫理（稼得活動が人間活動の中で最も高く評価できるという考え方）に基づいているため、ケア提供のような無償労働は有償労働に比べて軽視される。

社会福祉は給付を中心に行われているが、それも男性中心に組織されているため、男性に有利である。例えば、保険給付は「稼ぎによって取得した資格」であり、多くの女性が就いているパートタイム職のような稼得額の少ない職では、受給資格が得られない。また、資力調査付きの給付は「世帯収入」を基礎に算定され、同棲規制があるために、女性は不利である。

このような社会保障システムの中では、女性は男性の対等なパートナーではない。その原因は、ケア提供が無視されており低価値となっているためである。このシステムは男性的な市民権の規範を反映し続けている。それゆえ、フェミニストは既存の給付システムに批判的である。

フェミニストにとって、ＢＩは稼得活動に依存しないため、女性の経済的独立性を高め、それにより性分業を弱め、労働市場の男女平等に寄与する効果がある。また脱官僚化(資力調査を行う必要が無くなるなど)する効果がある。しかし、ＢＩは性分業解決と労働市場の

男女平等のための直接的な手段ではないので効果がないことや女性間の差など個別的な差異を無視するといった批判があるしたがって、ＢＩがフェミニストに利益をもたらすかは明らかではない。ＢＩの重要性と有効性は、導入される福祉モデルにより変わってくる。この点について、著者はフレイザーによる 3 つのモデルを引用し、BI との関係を見ている。

第一のモデルは、既存の雇用倫理を支持することで女性を男性に近づけ、対等な市民にすることを目的とする「普遍的稼ぎ手モデル」である。稼得活動が条件となるため、無条件給付のＢＩは支持されない。よって、ＢＩの重要性と有効性は認められないだろう。

第二のモデルは、ケア提供を男性の労働と同じ地位に引き上げることを目的とする「ケア提供者等価モデル」である。このモデルでは、ＢＩはパートタイム労働の貨幣的価値を高めることに有効である。しかし、全員にＢＩを与えると、ケア提供者の地位が強調されないため、ケア提供者の等価は実現されないだろう。ただし、ケア提供に対し参加所得を給付するのであれば、それが強調されるので考慮に値する。

第三のモデルは、ケア提供と稼得活動を両性で公平に受け持つことを目的とする「普遍的ケア提供者モデル」である。ＢＩは第二のモデルと同様、ケア提供に有利に作用しない。したがって、参加所得は検討できる。しかし、その定義や範囲の決定、監視の必要が問題となり、その煩わしさを解消するために、ＢＩが検討すべき提案であると考えられるようになるだろう。

以上のように、ＢＩは反フェミニスト政策とも親フェミニスト政策とも結び付けることができると著者は結論づけている。導入される環境によって、重要性や有効性が変わるからである。われわれは、この結論に異論はないが、この点についてもっと追求するべきだったのではないだろうか。

仮にこの利点が発揮される環境(第一のモデルでは無理だろう)であれば、ＢＩは稼得活動・男性中心の福祉国家・社会保障システムからの脱却をめざす親フェミニスト政策となる。確かに、それ以外（労働市場や性分業の解決）に影響するかどうかは未知数である。しかし、ＢＩはフェミニストが批判している家長父的社会システムを変革する契機となる可能性を秘めている。筆者はこの点に触れることで、フェミニストとってのＢＩの意義を積極的に検討することができたのではないだろうか。

2－8　エコロジズムとベーシック・インカム（第９章）

本章では、ＢＩと環境保護主義（エコロジズム）との関係について論じている。21 世紀初頭のエコロジズムは、脱工業社会を救出するために何をなすべきかに関して、理屈っぽい子供に似ていると著者はいう。というのは、フェミニズムは主流派へと進化を遂げているが、一方でエコロジズムは未だにアウトサイダーだからである。そのエコロジズムの強みは、イデオロギーを徹底的に批判することが可能であり、環境破壊的な成長を確認し抑

制することができる点である。一方で弱みは、アウトサイダーにとどまる可能性がある点である。

エコロジズムにとっては緑の社会政策（環境に配慮した社会政策）が非常に重要であり、市民権の概念に対して、エコロジズムはフェミニズム以上に両義的な態度を取っている。すなわち、人間以外の生命体も人間の権利と義務の関係のなかに含めて考えることによって、市民権を人間の領域を完全に越える形でも適用でき、逆に本質的に人類中心主義的、または人間中心的な概念とも考えることができる。というのは、エコロジズムの立場からは、現代を生きる人間には、未来の世代の福祉を保障するための強い義務があると考えられるからである。

社会主義やフェミニズムと同様に、緑の理論家は、福祉国家システムが両義的であると考える傾向にある。福祉国家に対するエコロジストの批判には 3 つの側面がある。第 1 に、福祉国家は、地球の保護者・後見人としての市民というエコロジズムの概念を具現化するうえで、ほとんど何の役も果たしてこなかったという批判である。

同様の考察は社会保障システムにも当てはまる。現代の移転システムは、ある特定の状況では人々を労働市場から相対的に自由にするが、その他の状況では労働市場に束縛する、とエコロジストは認識している。フルタイムの継続的な雇用を、それに就きたい者全員に保障することができると考えるのではなく、雇用を私たちの生活の中心から外していくべきなのである。すなわち、社会的公正とは、雇用水準を凍結して現在の雇用を再分配することを意味する。

福祉国家一般と同様に、福祉国家における移転システムについても、生産主義的な雇用倫理に依拠することによって、成長が環境にもたらす負の帰結に対して目を閉ざしているとエコロジストは批判する。また、最低所得がすべての者に対して保障されているわけではないことも批判されている。緑のオルタナティブであれば、フルタイムの継続的な雇用を強調するのをやめることによって、人びとがより簡単に労働時間を短縮できるようにし、それをより金銭的に見合うものにすることができると考える。

エコロジストの多くはＢＩの最も強烈な支持者である。エコロジズムにとって、ＢＩは福祉や給付の改革に対して 3 つの利点がある。第 1 の利点は経済成長の鈍化を促進する潜在能力がＢＩにあることである。第 2 の利点は、ＢＩが経済に与える影響ではなく、基本的な平等である。そして、多くのエコロジストがＢＩを支持する最後の理由は、貧困と失業の罠を軽減または除去できるので、パートタイム労働や、賃金水準にもよるが、低賃金労働が魅力的なものとなるという点である。

しかし、エコロジストがＢＩを支持しない理由も 3 つある。第 1 に、ＢＩが本来のエコロジカルな社会において役割を果たす可能性はあるが、その動機付けが弱いや、ないしは存在しないことである。第 2 に、ＢＩが無条件に給付されるため、労働社会から退出し、他の活動を追究するのが可能になるとはいえ、他の活動が環境に優しい保証がないことである。第 3 に、環境保護派は分権化を望むが、ＢＩは再分配を伴うために中央集権的に運

営しなければならないという点である。

以上のように、環境保護派がＢＩを支持あるいは反対する理由は、非常に多様であることが分かる。ＢＩは、生産主義的な賃金稼得活動に従事するために社会権を具現化するわけではなく、人類以外の存在や、未来の世代に対して負う義務をほとんど語っていない。ＢＩは、経済成長が環境に対して与える影響を考慮するが、導入された時に、ＧＤＰの成長を鈍化させるような影響がどの程度あるのかはっきりしない。また全員に最低所得を保証し、雇用モラルに欠けるが、政府のグローバル経済による環境破壊的な活動に依存しているようにも思われる。したがって問題は、上記のようなＢＩの限界を克服することができるような形で、ＢＩを機能させることができるかどうかという所にある。

2－9　おわりに

冒頭で述べたように、日本におけるＢＩの認知度は低く、大々的な議論を行うには至っていない。ＢＩ的な政策は、近年の日本でもすでに実施されている。定額給付金や、子ども手当てなどがそれに該当する。とはいえ、これらはあくまでもＢＩに「少し近い」程度であり、その本来の目的が果たされたかは怪しく、導入に際しては国民の反発も強かったから、これらからＢＩがどういうものであるかをイメージするのは難しい。

他方、本書におけるＢＩの議論は、外国における社会福祉の理論や政策の実態にもとづいたものであり、想定される状況が日本の実態とは異なっているとみるべきであろう。それゆえ、日本でＢＩの導入を検討する場合、不可能性が目につきやすい。しかし、ＢＩの着想は興味深いものであるし、議論の余地は大いにあると思う。

社会科学において、本質的な議論はどれも「どうすればより良く生きることができるのか」という問いに対する考えであり、ＢＩもそうした考えのひとつである。本書で著者は「いかにして反対派を納得させ導入するか」を検討するという点に終始していたため、本書を読むとＢＩを擁護する立場になりがちである。だからといってそれを読み、解釈する側がそう考える必要はなく、必ずしも「導入すべき」という結果に至る必要性はない。ＢＩはあくまでも「どうすればより良く生きることができるのか」という問に対する政策案の一つであり、ＢＩについて考えることは、より良い社会にするための手段を模索するための過程でしかないからである。そうした過程において、本書で得た情報を活かすことのできるのであれば、それに一部分を転用なりすればよいのである。

３．企業訪問レポート

企業の高齢者雇用対策について

聞き取り先企業のご要望により
インターネットでは公表できません

４．書評

岩田正美『社会的排除』

評者：荻野景子

本書の目的は、「社会的排除」という新しい概念を用いて日本における貧困や社会問題を分析し、それを解決する方策を「社会的包摂」として明らかにしようとするところにある。

社会的排除という言葉は、行われることが普通である、あるいは望ましいと考えられるような社会の諸活動への「参加」の欠如を表したものである。そして、著者は貧困と社会排除を区別し、貧困は「状態」を表しているのに対して、社会的排除は「誰かが誰かを排除する」といった「動詞」であり、排除の原因と結果のようなプロセスを捉える概念であると述べている。本書の冒頭では、この概念の特徴がたくみに整理され、後半では路上ホームレスとネットカフェホームレスの多くの事例を取り上げて、社会的排除の実態が明らかにされている。

路上ホームレスの事例では、日本での社会的排除の形成に二つの形があることを教える。ひとつは、いったんは社会のメーンストリームに組み込まれた人々が、そこから一気に「引きはがされる」タイプ。失業、離婚と借金、病気などの多様な要因が複合的に絡んで、一気に定点が奪われるのである。もうひとつは、メーンストリームに組み込まれたことはなく、途切れ途切れの不安定就労のように、そもそも社会への参加が「中途半端な接合」に過ぎなかったタイプ。いずれも、二十世紀の日本で作られた社会保障や社会保護制度の網から漏れてしまったのである。

ネットカフェホームレスの事例では、ネットカフェに等に寝泊りする人々がどういった経緯でホームレスになってしまったかを分析している。ホームレスになってしまった原因はさまざまであるが、本書では人的資本（環境や教育など）の影響が大きいと述べられている。このことは、社会集団において世代を超えて「中途半端な社会参加」が再生産されていることを示唆しているとも言えるだろう。

社会的排除は、社会的包摂（ソーシャル・インクルージョン）とセットになって使われてきた言葉であり、社会的包摂の戦略は単に排除をなくすことではなく、社会をどう統合し安定させていくかというところに特徴がある。この包摂戦略において、わが国では「自立支援」をキーワードに労働参加強調を基調としている。

しかし、筆者は包摂に対して社会排除の究極の形態は市民の権利義務の基礎としての存在証明の喪失であるため、社会的排除のプロセスを見ていくと包摂の基礎に置かれるべきなのは労働であるよりも、むしろ社会への帰属の基点となる住居、住所の保障と市民としての権利義務の回復にあるのではないかと述べている。

評者としてもやはり、充実した支援を受けられる環境が大切であり、そのための土台として住居や住所の保障は必要不可欠ではないだろうかと考える。日本では社会的包摂政策が不十分なため、今後は社会的包摂の土台をしっかりしていくべきであろう。

本書では、現代の社会的排除の特徴は制度からの排除、すなわち二十世紀に形成された

福祉国家の諸制度のネットワークからこぼれ落ちてしまう人々の増加にあるという。この概念は、近年起きているさまざまな現象に対する多面的理解に有用であるとともに、これまでも存在していた社会問題の解決策を提示する際に大いに助けになるだろう。

このように、本書は多くの事例を使い日本の貧困のリアリティに迫った一冊である。ホームレスになってしまった経緯などが詳しく書かれており、その包摂を訴えてはいるが、実際の政策や対策については抽象的な議論にとどまっている。できれば、貧困の実態と政策の両方に詳しい著者の意見を具体的に示してほしかったと思う。しかし、社会的排除というキーワードから現代の社会問題を理解するには最適の一冊であると思う。

（有斐閣、2008 年、206 ページ、1,575 円）

竹信三恵子(著)『ルポ　雇用劣化不況』

評者：宮坂勇樹

大幅な人件費削減で不況を乗り切ろうとする日本企業が、規制緩和の後押しも受け、劣化する雇用は企業の力を奪い、更なる不況をもたらしている。本書では、そうした雇用の実態を浮き彫りにする。

日本経済も日本企業も抽象的な概念である。しかし、それらを支えているのはまぎれもない労働者一人一人である。こんな常識的な前提が日本では通用しなくなっていると筆者は言う。日本経済を再建するために、日本の政治や企業はなにをしてきたのか。非正規雇用の増大、大幅な賃下げ、解雇が広がっている。このように日本経済、日本企業を支える労働者を企業自身が使い捨てにし、彼らの人間らしい生活を奪うことで対応してきたのである。

2008 年末に発生した大量の派遣切りはそのあまりにも象徴的なできごとである。しかし、経済や企業の支え手の部分をとことん弱体化してしまえば、労働者の賃金カットや、残業が多くなり、長時間労働で企業も仕事が回転しなくなり、企業の力は奪われる。そして、日本経済は更なる不況に追い込まれる。つまり、現在は不況による雇用劣化ではなく、もはや雇用劣化による消費停滞、つまり雇用劣化不況と作者は言っている。これが、デフレ不況のカラクリである。

印象に残ったのは、雇用劣化によって、現場の問題点がトップに伝わらず、或いは伝わっても無視され、結局その不利益は現場の労働者、消費者にかえってくるという指摘である。その結果、本書で紹介されているどの人も悲惨な状況に置かれている。本書でも紹介されている製造派遣社員、公的部門の非正社員、名ばかり管理職で、いずれも悲惨な状況にあり、これらの事例から現場の辛さがわかる。派遣について言えば、公的部門は派遣料金が入札だから単価は下がっており、民間よりも悪い部分が多い。

次に、業務委託、派遣正社員と様々な立場から見た雇用の危機を豊富な事例をみると、最低限の人権を担保するうえで、雇用がいかに重要かがよくわかる。また、企業がそれをいかに軽々しく扱ってきたか、新自由主義という名の無秩序経済が、日本経済だけでなく、日本社会や人の尊厳まで壊してしまったかが実感できる。

では、派遣切り、労災の隠蔽、退職の強要、強制される長時間労働などの企業による労働者の使い捨てから労働者を守るためにはどのような対策を取るべきなのか。筆者は、そのためには現実の人間が抱えているニーズにしっかり向き合うこと、そのニーズに多少でも寄り添える改革をどのように施すかを考えること、働き手のニーズをまとめあげる労組などの人のネットワークを身近な所で再建していくことが大事と述べている。労働組合が企業利益の追求に走り、経営者と共に労働者の切捨てを行っている実態、これらに対抗するために、社外の労働組合であるユニオンに加入し、労働環境を改善していく動きが必要である。

本書を読むと、労働者を使い捨てる経営陣と争うには、やはり労働組合によって、集団で戦わなければいけないことを改めて実感させられる。また、働き手のニーズをまとめあげる労組や勉強会などの人のネットワークを身近なところで再建し、会社を超えた横断的なつながりの場を作っていくことが不可欠であることがわかる。ネットワークを基盤にし、丹念な話し合いをしていくことで雇用劣化を抜け出す第一歩になる。

（岩波書店（岩波新書）、2009 年、230 ページ、735 円）

駒村康平（著）『大貧困社会』

評者：佐藤絵梨

脆弱な社会保障政策の影響で大貧困国家となってしまった日本。社会保障制度が壊れ始めているなかでは、貧困状態あるいは貧困リスクの高い人ほど深刻な状況に陥ってしまう。本書では今後、日本が暮らしやすい国になるためにはどのような道を進むべきなのか、福祉・社会保障の専門家である著者がその「処方箋」を説いている。

2001 年からの小泉政権では旧来は通訳やアナウンス業といった専門的な職業に限られていた派遣という労働形態を製造業など他の分野でも可能にする規制緩和を進めていったため、正規労働者の数は徐々に減少し反対に非正規労働者の数は増加していった。雇用の流動化が現在大きな社会問題となっている「ワーキングプア」を大量に生み出す結果となったと述べている。著者は増加した非正規労働者、ワーキングプアの問題を解消するための方法を２つ提案している。１つ目は、正規労働者と同様に厚生年金、健康保険、雇用保険に加入させたり、能力開発を支援しキャリアを評価することを通じて賃金を引き上げる仕組みを作るなど、非正規労働者・ワーキングプアの労働条件の改善が必要だという。２つ目は非正規労働者・ワーキングプアに対し、住宅手当や家族手当のような所得保障を充実させることが必要であると述べている。

次に雇用のセーフティネットが穴だらけになってしまっていることについて指摘している。雇用保険の中心的な役割である失業時の所得保障は、2006 年度で失業者 275 万人に対し､失業給付の受給者は 58 万人と失業者の２割程度しかカバーしていないのが現状であり、労働者にとって不可欠な労災保険への未加入や労災とばしが横行している。非正規労働者の社会保険加入問題や社会保険の空洞化は欧州各国でも発生しており、貧困の拡大はいまや先進国に共通の問題である。したがって、他国の試みを参考にして対策を考える必要があると著者は述べている。現在の日本では「生活保護制度」で定める最低生活費以下の世帯が全世帯の８％である。日本は社会保障制度が貧弱なため、貧困の救済が十分にできていない状態＝貧困大国となっている。社会保障給付が大きな国ほど格差や貧困が小さくなっているのは統計からもわかる。それゆえ、著者は社会保障の拡充、大きな政府にすることが必要だとしている。

そして本書の終章では、貧困の拡大とその連鎖を食い止めるために、高齢貧困世帯、ワーキングプア、貧困児童それぞれに対する処方箋を提示している。まず著者の提案する高齢貧困世帯への対策である年金制度は、正規労働者のみならず、非正規労働者、自営業者、無業者も含めて、原則として全ての国民を対象にし、所得比例型の最低保障年金で、保険料を徴収し現役世代の平均所得と加入期間に応じて年金給付を行うという一本化された新型厚生年金である。この制度を導入することによって、負担が大きすぎて保険料が支払えず未納になるという問題も解消される。また、現在、受給者の半分が高齢者によって占められている生活保護制度は、若い世代のための一時的なセーフティネットという本来の機

能を果たすのだという。

この制度が機能するためには早急な少子化対策が必要である。というのも、著者の提案する新型年金制度も現在と同様に「賦課方式」つまり「世代送り」方式となっているからである。ただし、具体的な少子化対策についてこの本では取り上げていない。

ワーキングプアへの処方箋については、現在日本で不足している介護職・看護職・保育職などといった専門的な資格取得のための支援や、その資格を取るまでの生活費の一部や学費を公的に支援する制度、新たな子ども手当、住宅手当の導入が提案されている。

次に貧困の連鎖を食い止める手段として、専業主婦・共働き世帯に関わらず、全ての子ども・家族への支援を充実させる「日本型シュア・スタート」を導入すべきだとしている。これは、子どもの心身の成長を見守り、親に対する育児・就労サポートを行うという制度である。

最後に、今後日本は「小さな政府」と「大きな政府」のどちらを選択すべきなのかという問いに対して、著者は大きな政府を支持している。大きな政府であれば安心は大きく、格差・貧困は小さくなる。大きな政府にすると経済成長は低下する上に、社会保障が充実すると新しい分野に真剣にトライする心構えがなくなるという意見もあるがあまり根拠はない。むしろ、セーフティネットが充実しているからこそ若い世代は失敗を恐れずに新しいビジネスに挑戦できるし、安心が大きいほうが人は質の良い仕事ができるのだと著者は述べている。

「小さな政府」と「低い貧困率」を達成した国は世界中どこにもなく両立不可能である。貧困拡大を食い止めるためには、著者の提言した年金改革試案のような理想の制度を目指しながら、少しずつリフォームしていくという考えに評者も賛成である。「抜本改革」という安易な考えを信用するのではなく、地道な粘り強い改革こそが今の日本にとって唯一の処方箋なのである。

（角川 SSC 新書、2009 年、202 ページ、780 円＋税）

堤未果（著）『ルポ　貧困大国アメリカ』

評者：山口佳孝

本書はジャーナリストとして活躍する著者が、インタビューを通してアメリカの貧困・格差問題を分析した書籍である。

著者はアメリカの貧困・格差問題を生む原因としてアメリカが世界でも随一の競争社会であること、そして教育や医療などの本来国が責任を持つべき分野が民営化されていることを挙げている。

教育分野では、アメリカの学資ローンは新自由主義の政策の流れで大幅に予算が削減された結果、学資ローン貸出機関の民営化が急速に進んでいる。政府が利子を金融機関に補助する学資ローンで平均年率 8.5%、民間のものは在学中も利子が加算され年率上限 9%と高率になるのが特徴。そのため借金を背負って大学を卒業する学生はアフリカ系の 84%、ヒスパニック系の 66%となっている。さらにそれらの 39%の学生が借金返済不能レベルとなっている。

医療分野では、アメリカは 80 年代以降、新自由主義の流れで公的医療が徐々に縮小されていき「自由診療」という保険外診療が増えていった。たとえば、盲腸の 1 日あたりの平均医療費がサンフランシスコで 243 万円、ロサンゼルスで 194 万円といった具合である。アメリカでは国民は健康な間は会社を通じて安い医療保険に加入できるが、病気になり会社で働けなくなって途端、高額な自己加入保険かむ保険者になるしか選択肢がなくなる。2007 年 1 月の時点でアメリカ国内において医療保険に加入していない国民は 4700 万で、2005 年の統計では、全破産件数 208 万件のうち 204 万件が個人破産、その原因の半数が高額な医療費の負担である。本書でインタビューに答えた看護師のマリーはこういっている。「病院は慈善事業ではありません、ですがかといってビジネス、と割り切ってしまうのは非常に危険です。効率や利益を求める競争原理をいのちの現場に持ち込むやり方は、何かが大きく間違っているのです。」

これら教育・医療を受けることのできない貧困層の特に高校生にとって、一人の人間として最低限の生活を送るための、最も確実な選択肢となっているのが軍隊への入隊である。アメリカの高校生への入隊加入条件は大きく分けて 5 つ①大学の学費を国防総省が負担する。②好きな職種を選ぶことができ、入隊中に職業訓練も同時に受けられる。③信念と違うと感じた時は除隊願いを申請できる「良心的兵役拒否権」の行使が可能。④戦地に行きたくない場合は予備兵登録が可能。⑤入隊すれば兵士用の医療保険に入れる。主なターゲットは移民家庭の高校生である。貧困層やワーキングプアを勧誘し戦地へ派遣する企業もある。戦争さえも貧困層を対象とした貧困ビジネスとしてしまっているのである。

筆者によれば、民主主義は能力主義で目に見える利益に価値を置く経済重視型の民主主義と一人ひとりが健やかに幸せに生きられる社会をゴールとするいのちをものさしとした民主主義の二種類にわけられる。このうち、アメリカにみられる経済重視型の民主主義に

ついて、安易に「民営化は民主主義のため」とする考えを持つことは国が国民に対して持つべき責任を民間にスライドさせ、結局は民主主義を崩壊させることとなる危険を持ち合わせていると述べている。

OECD における相対性貧困ランキングにおいてアメリカに次いで 2 位であり、昨今ワーキングプアやネットカフェ難民が急増している日本は、アメリカの格差社会の現状から学ぶものがあるのではないかと考えさせられる一冊である。

（岩波書店（岩波新書）、2008 年、207 ページ、700 円＋税）

森岡孝二（著）『貧困化するホワイトカラー』

評者：松田大幸

「ホワイトカラー」とは1930年代から使われ始めた言葉で、職業大分類のうちの有給の専門職または事務、管理、販売の準専門的な調整業務に従事する教育程度の高い労働者を指す。また肉体労働を必要とする仕事に従事する労働者をブルーカラーと呼ぶ。

2008年から始まった世界恐慌のあおりを受けて、派遣社員の大量解雇など、雇用情勢は非常に悪化している。もはやかつてあったホワイトカラーが勝ち組であるという風潮は存在しない。非正規化や過重労働や成果主義といった圧力が重くのしかかり、その果てに過労死や自殺に至ることもある。本書では、アメリカと対比しながら日本のホワイトカラーの働き方・働かせ方に切り込み、その困難の背景と原因を探っている。

1章ではホワイトカラー誕生の地であるアメリカにおける問題を整理し、続く各章で日本のホワイトカラーの現状とさまざまな問題点を紹介している。終章ではホワイトカラーの労働環境の悪化の原因をとらえなおし、ホワイトカラーが「搾られて」貧困化する一方の状態から抜け出すには働き方をどのように変えなければならないかを述べている。

著者は、ホワイトカラーの貧困化が促進された理由に成果主義の導入をあげている。成果主義のもともとの狙いは、自己申告で設定した個人目標の達成度を面談などで評価に反映させ、達成度の高い者にはより多くの報酬を与え、達成度の低い者にはより少ない報酬を与えて労働者を競わせ、人件費総額を抑制しつつ生産性を引き上げることにあった。しかし、成果主義はホワイトカラーの職場でも労働者相互の協力や相互支援を妨げ、職場のチームワークを乱す性質を持っていた。さらに、従業員の間の賃金格差を拡大させ、精神的ストレスを強めた。成果主義の導入は、ホワイトカラーの間に仕事が増えて給与は下がるという事態を生じさせた。

以上の分析を踏まえて、終章ではこのようなホワイトカラーの現状を打破するための働き方＝ディーセントワーク（まともな働き方）について述べている。まともな働き方とは、権利が保障され、十分な収入を生み出し、適切な社会的保護が与えられる生産的な働かせ方のことで、まともな雇用、まともな賃金、まともな労働時間の三要素に分解できる。使い捨て可能な細切れの非正規雇用をなくし、まともな雇用を実現し、全国一律最低賃金制の確立を通じたまともな賃金を確立し、賃金不払残業を解消し、残業の上限を規制することでまともな労働時間を実現することが必要であると著者は述べている。

本書は、わかりやすい構成で各章ごとに取り組みが詳しく書かれており、様々なデータを使って説明しているため、大変内容を理解しやすい。しかし、ホワイトカラーの現状を打破し、まともな働き方を実現するための対策について、あるいは成果主義をどのように改善するべきかの具体的な解決策が書かれていない。しかし、本書は「一体、働くとはどういうことなのか」ということを考えることができる一冊である。

（筑摩書房（ちくま新書）、2009年、253ページ、760円＋税）

熊沢誠（著）『格差社会ニッポンで働くということ』

評者：渡邉夏奈

本書は 1990 年代半ばから紛れもなく格差社会に傾いている日本の労働状況や雇用形態、労働条件について考えた上で、格差是正の対策について述べている。

著者は日本が格差社会に傾いている要因として、雇い方の変化や労働組合の働き、機会や結果の不平等にあると考えている。まず初めに、雇い方の変化とは、主に非正規雇用者の増加である。1994 年から 2005 にかけて、正規雇用者は 431 万人減り非正規雇用者は 662 万人増えた。その結果、非正社員の比率が 20.3%から 32.6%に高まり、3 分の 1 が非正社員になった。これは日本を大きく格差社会に導いた。人件費の節約と数量的フレキシビリティーの要請などから企業は非正社員に傾いてしまうのである。そこで著者は解決策として、無期限雇用の原則化や有期限雇用の許可限定を進めることや同一価値労働同一賃金、いわゆるペイエクイティシステムの導入を示唆している。同一価値労働同一賃金については、ＩＬＯ憲章において最も重要な原則の一つとして挙げられており、基本的人権の一つとしても考えられている。

本書のなかで、著者は労働組合の果たす役割を重視している。労働組合は、どんな仕事に就く人にも、それぞれに雇用の安定、生活できる収入、仕事に関する発言権のために闘うことを可能にする。それにもかかわらず、現代日本の労働者は他の国に比べ労働組合への期待を失っており、労働組合の存在そのものが視界から消えてしまっている。著者は特に発言権を重視しており、恵まれない人々が労働条件や生活水準を変える発言権をどれほど持っているかが結果的に格差に大きく関わってくると主張している。そのため日本の労働者は、発言権を獲得することができる労働組合をもっと活用していくべきである。

そして最後に格差を二つの視点から考察している。一つが恵まれた階層に入るスタートラインが、出身家庭、学歴、性、国籍、人種などによって異なっており、平等ではないという機会の不平等。もう一つが恵まれた仕事と恵まれない仕事の間の雇用保険や収入、発言権に大きな格差があるという結果の不平等である。そのため格差を自己責任にせず、政財界がこれを容認し結果の平等を導く法律を制定することが大切である。

本書を読み、格差是正のための労働組合の詳しい働きや財政が行っている政策などについて分かりやすく説明されている。また、著者の意見だけではなく、必ず反対側の意見も書かれており、考えさせられる。そのうえで、格差是正のための手段として、法律の制定だけではなく、労働組合の役割を高く評価している点が本書の特徴と言えるだろう。社会保障の充実や税制の改革を通じて当初所得を再分配することや労働法を整備することで恵まれない階層と恵まれた階層の格差は縮小する。さらに非正規雇用者と正規雇用者の間の格差を拡大しないためにもペイエクイティーのシステムを導入すべきである。

このように、本書は格差是正のために今日本が何をすべきかをグラフや根拠も含めながら詳しく丁寧に書いてある。海外から見た日本や著者が考える日本の在り方など様々な視点から日本の現状が述べられており、日本の今後について深く考えさせられる一冊である。

（岩波書店、2007 年、260 ページ、1995 円＋税）

吉川徹（著）『学歴分断社会』

評者：塙薫

日本の大卒層と非大卒層の割合は、今日ほぼ同数になっており、これが本書のいう学歴分断社会である。そして本書では、大卒・非大卒という分断線こそが、さまざまな格差を生んでいると述べられている。

現在の日本には、大学全入時代が到来している。受け入れ側(大学)が門を全開にしても、進学希望者は 50%程度で頭打ちになり、高校生の 2 人に 1 人は自ら進学を望まないというのが現実である。もちろんこれは、現代社会のさまざまな条件が組み合わさって生み出されている比率である。

そして現在、人々の「地位」が上層と下層に分断される傾向がみられ、これが親から子へと受け継がれやすくなっており、実際に、7 割の日本人が親と同じ学歴を得るようになってきている(親が大卒なら、子も大卒)。こうして日本社会は、高学歴化の途上にあった昭和の学歴社会から、学歴が高い水準で横ばいを続けている平成の学歴社会へと変化したと著者は言う。

親の社会的地位が高ければその子は良い教育を受けることができ、高い学歴を得やすいという教育の階層差が存在している。雇用の流動化により、ほかの事情に左右されない最終学歴が世代間の地位の関係の起点として重要とされる。そのため、親から受け渡される学歴の影響力が増していると考えられるのである。

経済的な格差対策はすぐに実行できる(累進課税制度など)が、問題はいくら所得の再分配で帳尻を合わせても、学歴や職業などの地位の上下差や人々の格差意識まで政策で調整するのは容易ではないということである。それゆえ、「格差問題」の核心にあるのは、人生のプロセスにおける不平等とそれに関する人々の理解の仕方である。

不平等が問題とされているが、実際には完全に平等な社会と、誰しもが望む安定した暮らしの実現は両立しえないものである。しかし、生活の基盤が安定していることと、仕事を奪われないことにかんしては、大学層と非大学層に差があってはならず、上下層にあまり大きな生活差が生じないようにしながら、それぞれの質の違いが重要な役割を果たす水平的な共生関係が理想的であると作者は最後に述べている。

著者の言うように、大卒層と高卒層とで互いに異なる社会的役割を果たしながらお互いを支えあうという分業関係は確かに存在し得るであろう。しかしそうはいっても、現状では、経済力にしても社会的な地位にしても、大卒層と高卒層とで上下差があることは否めない。では、著者が格差問題の核心と述べている「意識」を変えるためになんらかの対策を実施することはできるのだろうか。この点について作者は何ものべていない。となると、結局は誰もが安定した生活を送れるように、経済的な格差対策(最低賃金を上げるなど)を行うしかないのだろうか。

「意識」の変化といっても、考えが固まってしまっている大人にそれを求めても、なかなか良い方向にいかないのではないだろうか。だとすれば、「正規の格差装置」である学校で、考え方が柔軟である子供たちに「意識」を良い方向に変えていけるような教育を行うことが、長期的に見て「学歴分断社会」を変えていくためには必要ではないだろうか。

(筑摩書房（ちくま新書)、2009 年、229 ページ、740 円＋税)

阿部彩（著）『子どもの貧困―日本の不平等を考える』

評者：河野洋平

本書は、「日本の子どもについて、社会が許すべきでない生活水準＝子どもの貧困」が何であるのかを考えさせられるものである。著者によれば、日本の家族政策の多くは、子どもの貧困の削減を目的としていない。その理由として、日本は長い間、欧米諸国に比べて低い失業率を保っており、「国民総中流」などというキャッチフレーズが浸透していたこともあって貧困そのもの、ましてや子どもの貧困は政策課題となってこなかったことを指摘している。

2007 年 11 月に、政府は「子どもと家族を応援する日本」のための重点戦略として、「若者や女性、高齢者の労働市場参加の実現」「国民の希望する結婚や出産・子育ての実現」の同時達成を目指すと発表した。しかし、この戦略からは「子どもの教育費のために非正規の仕事を掛け持ちして頑張っている母子世帯の母親が、せめて平日 5 時以降は帰宅し子どもと一緒に夕飯を食べられるように支援しよう」だとか、「貧困世帯の子どもが大学の費用の心配をすることなく勉強にいそしめるようにしよう」などといった配慮が全く感じられないと著者は言っている。

日本の子どもの貧困率は、再分配前（市場所得）に比べ、再分配後所得（税や社会保障料差引後）のほうが高いという、逆転現象が起こっている。これは、税制や社会保障制度に子どもの貧困という観点が抜け落ちていたからである。まず、この逆転現象を是正することを政策の第一課題としなければならない。著者は現役世代であれ高齢者世帯であれ、「誰が」負担をし、「誰が」給付を受けるべきなのかを考えることが重要であると指摘している。現役世代の中でも、子育てをしている世帯や、貧困線を下回る生活をしている世帯に対しては、せめて、負担が給付を上回ることがないように考慮すべきである。

今までの政府の政策は、「親」ないしは「国」のための政策であり「子どもそのものへのアプローチが乏しい」状態であった。子どもの数を増やすだけではなく、幸せな子どもの数を増やすことを目標とする政策が必要である。現在、義務教育（最低限の教育）、医療制度、最低生活保障といった防貧のためのセーフティネットは、社会保険料や税負担の増大、労働市場において非正規化が推し進められていることから充分な機能を果たせなくなってきている。著者は、これらの機能を回復させることこそが、子どもの幸せに繋がり、幸せな子どもの数を増やすことになると強く主張している。

評者は、日本は子どもの貧困を重要な政策課題と認識することから始めなければならないと、この本を通じて感じた。その上で、子どもそのものへのアプローチを増やし幸せな子どもの数を増やしていくことが重要であると考えられる。保育所の拡充、児童手当対象者の拡大、育児休暇取得率の上昇といった少子化対策はもちろん重要であるが、これらは子どもに対して間接的な政策である。今後はそれだけでなく、子どもに直接効果を与える「子ども対策」を考えていくべきだ。

（岩波書店（岩波新書）、2008 年、256 ページ、819 円）

笹山尚人（著）「人が壊れていく職場　～自分を守るために何が必要か～」

評者：石原悠輔

現代の職場には、労働者にとっての様々な問題が蔓延している。事件にならないような小さな問題から、刑事事件に発展してもおかしくない問題まで、例を挙げたらきりがない。本書では、労働問題を専門に扱う笹山尚人弁護士が、実際に扱ってきた労働事件から、「法令を守らない使用者」と「立場の弱い労働者」にスポットを当てて、格差、ワーキング・プア、貧困問題に風穴をあける取り組みを紹介し、そこから見えてくる現代の職場における問題点とその解決策について述べている。また、今、労働者一人ひとりに何が可能な取り組みなのかも例をあげながら紹介している。

この本を読むと、現代の日本の職場には、いじめやパワハラ、不当な解雇など法律を守らずに自分の好き勝手にやっている悪質な「使用者」とそのもとで苦しむ「労働者」がたくさんいることが分かる。それだけでも問題なのだが、労働者には職場でのいじめだけでなく、そこから来るストレスなどが原因で職を失い、その結果、生活困窮者になるケースも多いのだという。さらに悲惨なケースでは家族を養えなくなり一家心中をしてしまう人がいる。

「労働者」が職場で直面する問題の重要な特徴は、報復を恐れるあまり「労働者」とその周りの人がアクションを起こせないということである。実際に裁判を起こせば、法を守っていないのは「使用者」が多く、それを使用者自身が分かっているため、騒ぎを起こさないよう労働者（従業員）に働きかける。これは極端なケースであるが、同じような事件も今の職場では起こっているのだという。

著者は現代の労働者の困窮を、労働者派遣法や労基法の改正などといった、企業よりの政策と、それを後押ししてきた政治に原因があると主張している。労働者派遣法の改正により原則としてどの業界でも日雇い派遣者を雇えるようになり、企業もそれらを積極的に採用した。それゆえ、労働者の困窮を改善するためには、労働法の規制をきちんと守らせるとともに、今ある規制よりも強固な規制を設けるべきだと考えている。

とはいえ、著者は、今ある法を守り、すなわち労働者の権利を実現するだけでも、経済的・精神的に困窮し、疲弊しきった状態から抜け出すチャンスは得られるとも述べている。法律の理念を実現することが、ワーキング・プア脱出の契機ともなる。

我々にもできることは、職場での問題と、そこから労働者を守るための法律を知ることであると思う。このように間接的ではあるにせよ、職場に触れて、どのようなことが問題になっているかを知ることは我々がこれから社会に出たときにきっと役に立つだろう。

（光文社新書、2008 年、234 ページ、760 円＋税）

湯浅誠（著）・堤未果（著）『正社員が没落する』

評者：田原裕基

本書は以前年越し派遣村の村長であった湯浅誠氏とアメリカ労働市場に精通している堤未果氏による共著で、互いの報告がなされたあとにディベートすると言う構成になっている。著者らは、様々な理由が重なり善悪の労働条件を選択できない労働者を「No と言えない労働者」と呼び、近年このような労働者が増えてきたことによって結果として悪貨が良貨を駆逐し、労働市場が壊れていくことを危惧している。

堤氏による前半部では、転落するアメリカドリームの主役たちと称し、医師と教師が危機に陥っている実態が紹介されている。アメリカでは一般に医師は訴訟リスクに対応するため保険に加入する。以前 600 万円だった保険料が 2000 万弱まで上がり、ワーキングプア状態になることもあるという。また、医療機関の経営者の考え方が効率・利益重視型に変化し、採算の取れない部署、高額のベテラン看護師の切り捨てにより、過重労働の結果、十分な医療が提供できず多くの看護師がストレスを抱えているという。一方、2002 年には全国テストが実施され、その結果で学校を判断する「落ちこぼれゼロ法」が導入された結果、学校間の競争が激化し教師も過重労働に陥っているという。どちらも公共部門にまで自由主義がもたらされた結果であるが、日本も近い状態にあるという。

湯浅氏による後半部では、没落する日本社会たちと称し、日本の現状が述べられている。生活保護者は 1995 年の 88 万人から 2008 年 11 月には 159 万人まで増大している。また、非正規社員の割合は 2008 年現在 33.5%と過去最大で東京都の正規社員と非正規社員には 200 万も差がある。しかし、正規社員と非正規社員との間に責任・仕事的差異があるかどうかという問に対して 75%の人が No と答えている。他方では、正規社員も非正規社員と比較されて低処遇化が進んでいるという。それだけでなく政府の対応にも問題がある。中曽根、小泉内閣による規制緩和政策により、安価に雇用できる労働者が増大し、労働市場が一気に激変した結果正社員がはじき出された。さらに 07、08 年に母子加算が 470 億円削減され、雇用保険も削減対象となっている。つまり、今や誰でも貧困に陥る可能性があることを指摘している。

以上のように日米両国で、NO と言えない労働者が増えてきた。しかし多くの人は NO と言えない労働者が増えることによって、自分の首を絞めることにつながるとは考えもしないのではないか。もっとこの問題について関心を持ち、考える必要があるのではないか。また最近加入率が低迷している労働組合をもっと重要視すべきでないのか。そうすることにより、労働者の地位が向上し、不当な扱いが減るはずである。

最後になるが、本文にある NO と言える労働者になるよう努めるとともに、貧困社会は私たちが作ったものであり、様々な努力によって止められることを決して忘れてはならないだろう。

（角川グループパブリッシング（角川 one テーマ 21）、2009 年、270 ページ、760 円）

山森亮（著）『ベーシック・インカム入門～無条件給付の基本所得を考える～』

評者：田邉光紀

本書は、日本と諸外国の政策や社会運動を通してベーシック・インカム（BI）の考え方を解説した入門書である。

ベーシック・インカムとは、個人に対して無条件に給付される所得のことである。給付方法はいろいろあるが、尊厳を持って生きられるような選択が可能となる水準の所得を、世帯単位ではなく個人単位で、非課税かつ資力調査や稼動能力調査なしに、郵便局もしくは類似の行政機関で給付されるべきだと著者は述べている。

ベーシック・インカム制度の特徴は、資力調査や社会保険記録の管理のような現存している分かりづらい制度に比べて仕組みが単純であるため、行政や利用者に対し分かりやすい点ある。そのため、現存している税制や社会保障のシステムから生じる「貧困の罠」ないしは「失業の罠」、給付漏れ、受給にあたっての恥辱感などを取り除くことができる。

日本以外の諸外国でも日本と同じようにベーシック・インカムを求める動きがあり、本書のなかではイタリア、アメリカ、イギリスの例が挙げられている。例えば、福祉権運動のような運動が各国で起こったが、そのうち、イタリアの運動はベーシック・インカムの利用により家事代替サービスを利用しようとするものであった。ここには、ベーシック・インカムによって家事労働を拒否し、伝統的な性別役割分業制を変えていこうとする意図があった。

日本をはじめとする福祉国家には、福祉国家の理念として全てのひとに最低限度の生活を保障しなければならないという理念がある。しかし、現実には理念通りの福祉国家になった国は少ない。日本でも、働きたくても働けない人（高齢者、障害者等）が生活保護を受けられず路上でなくなるなど、命の序列づけが行われている。このことは「働きたくても働けない人」と「働かない人」が選別できるとする福祉国家の理念自体に問題がある。ベーシック・インカム制度は、このような命の序列づけのような福祉国家の問題に対して効果的なものである。

ベーシック・インカム制度に対しては、「働く権利をうばうのでは？」「働こうとしない人が増えるのでは？」など、様々な批判がある。本書ではそうした批判に対して丁寧に答えながら、ベーシック・インカム制度をはじめての人にも分かりやすく解説をしている。

現在の社会（ベーシック・インカム制度のない社会）では、「働かざるもの、食うべからず」が原則となっているが、その限界へ気づくことが必要であると著者は述べている。現在の福祉国家の政策で満足できるものなのか、どこにその限界があるのか、限界を克服するにはどうしたらよいのかを考えさせる一冊である。

（光文社新書、2009 年、290 ページ、840 円＋税）

五十嵐仁（著）『労働再規制』

評者：片岡峻一

前自民党政権時、国民的な人気を背景に、小泉政権は次々と労働の規制緩和を推進していった。しかし、その新自由主義的な政策は失速し、政治は逆方向へ進みだしたといえる。本書は、なぜ政治が逆方向へと進みだしたのかというところに焦点を当てる。著者によれば、政治の反転は構造改革による格差と貧困の増大が明らかになったからだけではなく、官僚の思惑や財界の駆け引きなどの既得権益の復活を意図する勢力の逆襲があったからである。この点について、本書中で最も重要とされている「転換期の 2006 年」を中心に話が展開していく。

はじめに、反転の始まりとその背景について書かれている。小泉総理は改革を次々と起こしていった。小泉政権は郵政民営化をやり遂げ、労働分野の規制緩和を行うことによって格差はますます広がった。さらに、経済財政政策に関する重要事項について調査審議する経済財政諮問会議は変質した。首相は民間議員を味方につけ、意のままに操れるように会議をうまく利用した。こうしたなかで、反転は開始した。反転の背景として、賃金低下・格差の広がりという経済的背景、ライブドアグループの堀江貴文氏の逮捕や JR 福知山線の脱線事故などの重大事件・事故の増大の社会的背景、小泉首相退陣などの政治的背景が挙げられている。

その後、政治的「反転」は拡大していき、構造改革への反省点や市場原理主義への批判が生じていった。ホワイトカラーエグゼンプション導入の断念がその例である。労働者にとってプラスになるはずであった制度の導入をなぜか経営者が求め、労働組合に強く反対されるというパラドクスが生じている点にこのことが象徴されている。

このような「反転」を生み出した力は小泉路線の失速と「潮目の変化」であった。小泉政権が「郵政民営化を『政治信条』とする変人宰相の個性に頼った異端の政権」とされ、派遣労働者問題の規制緩和から強化への転換、マスコミが労働問題を取り上げる回数の増加、非正規労働者のユニオンの誕生など、マスコミと労働運動は大きく変わったと著者は考察している。さらに小泉「構造改革」に対する見直しと転換、政官財癒着構造の復活と既得権益の擁護を狙う「官」の逆襲の過程も示されている。

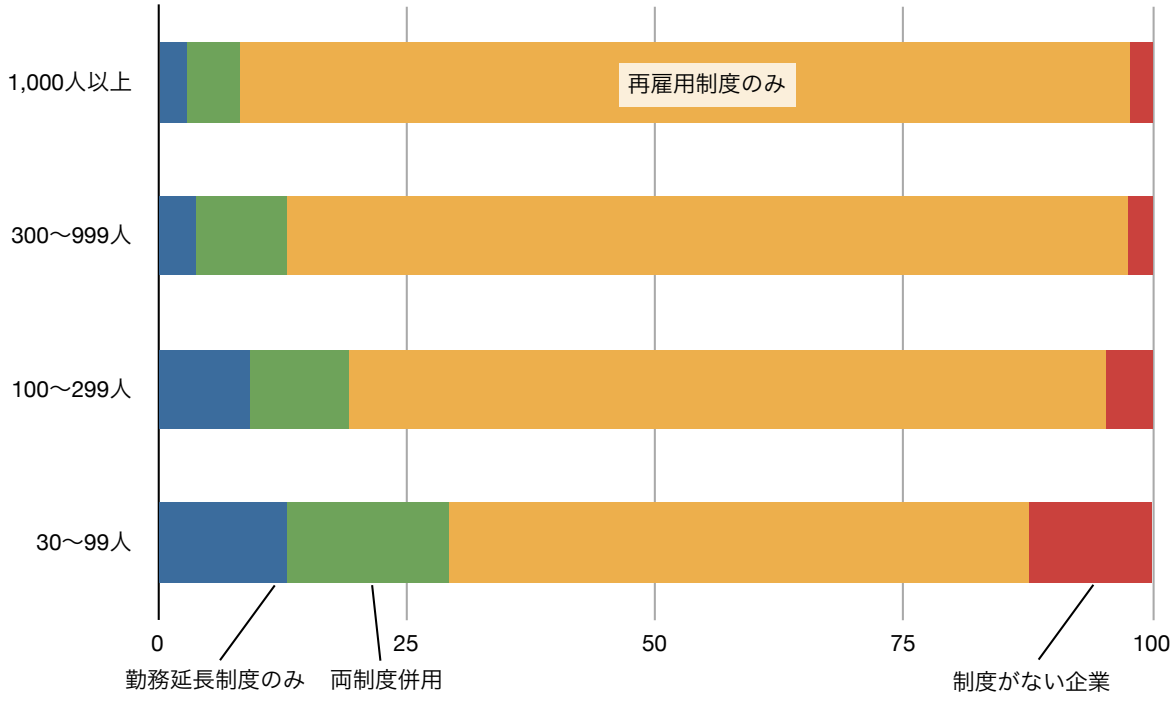
そのほかにも「平成の政商」といわれる宮内氏と牛尾氏の暗躍や裏諮問会議について書かれている財界内での攻防（三章）や労働タスクフォースの暴走（五章）、規制改革会議の孤立と弁明（八章）なども描かれている。

本書ではこのように、2006 年の出来事を中心として「反転」の背景を様々な事象から丁寧に説明している。ただ、政治家・官僚・財界人の発言や新聞記事の引用が多く、著者本人の考えが伝わりにくかったところが少し残念な点である。しかし、反転に至るまでの時間の経過をわかりやすく解説し、同時にいろいろな情報も知ることができるので労働問題を知るうえで参考になるだろう。

（筑摩書房、2008 年、238 ページ、740 円＋税）

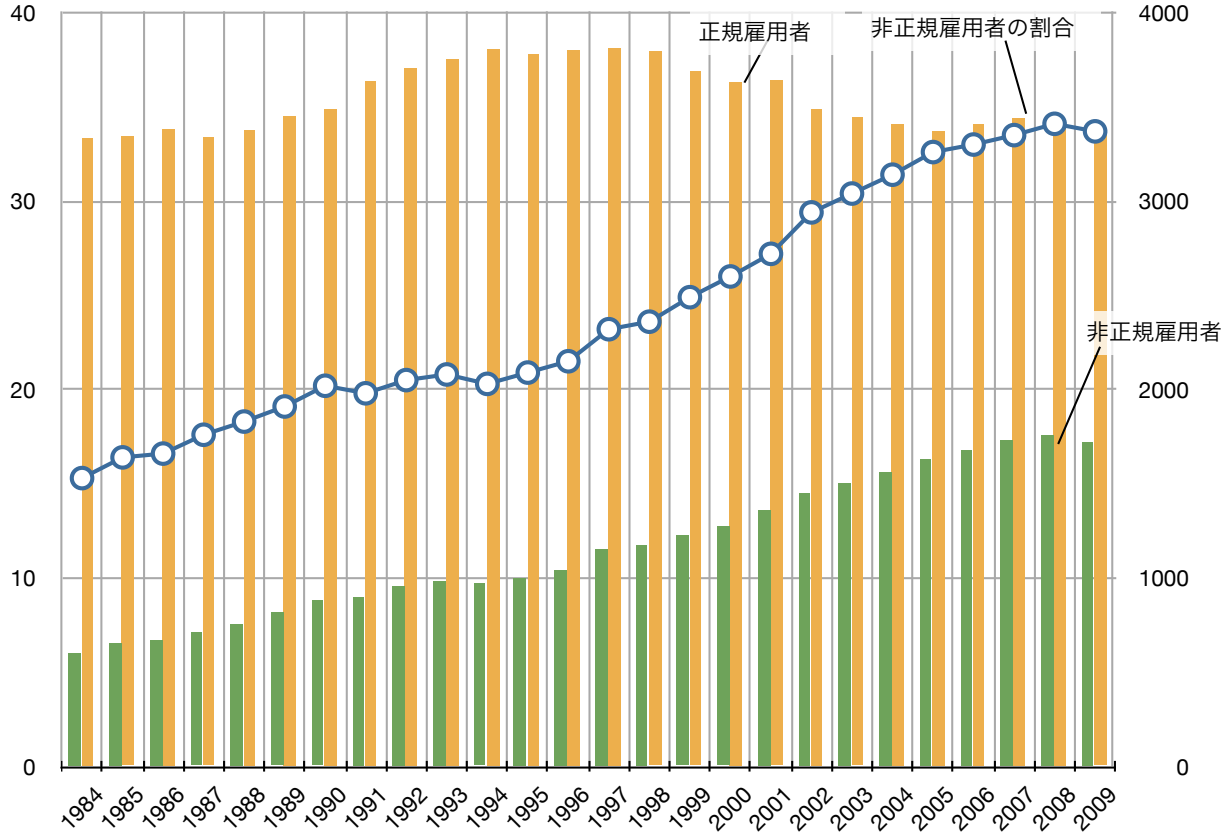
５．グラフで見る労働経済 2009

勤労延長制度、再雇用制度がある企業数割合（一律定年制を定めている企業=100）

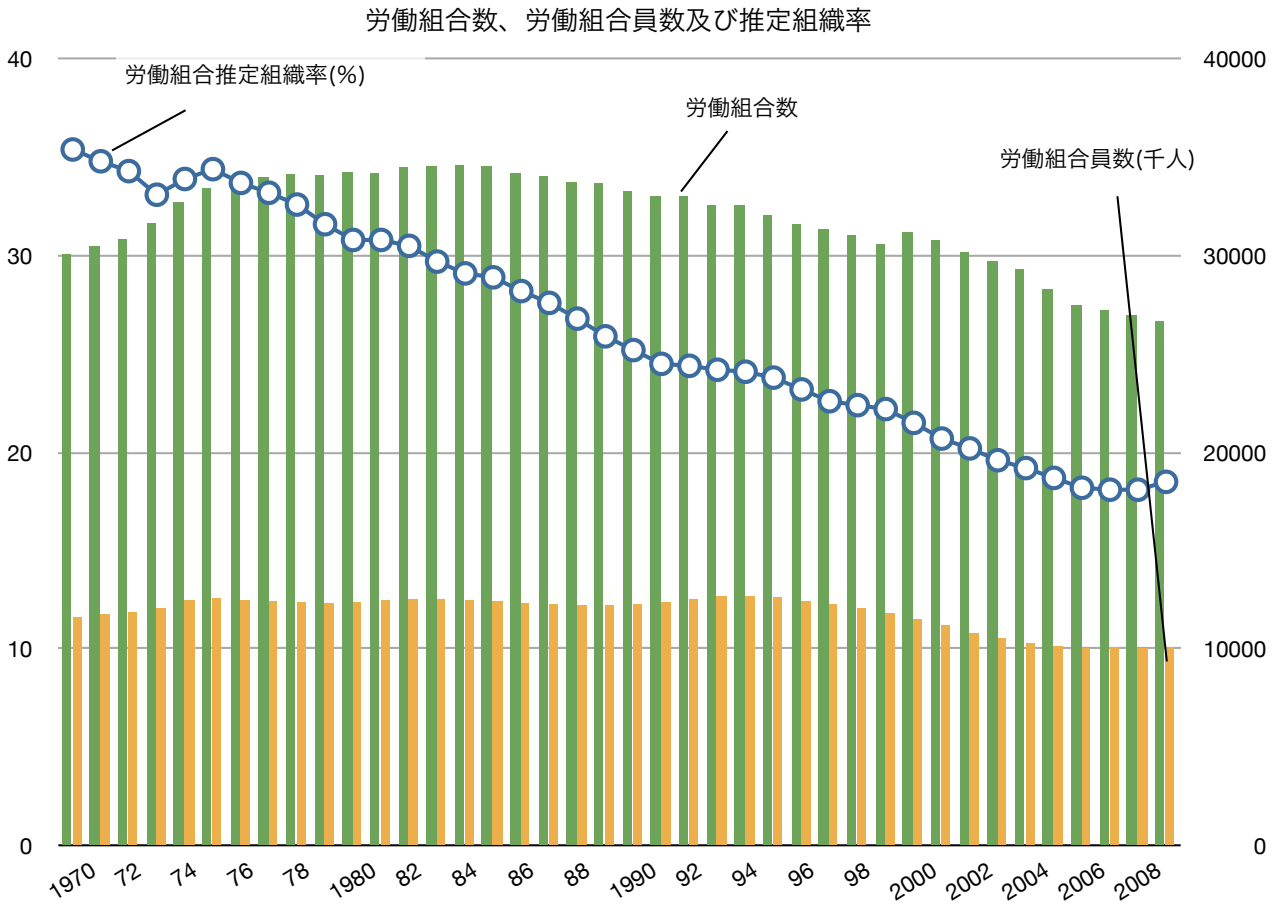


資料：厚生労働省「雇用管理調査結果の概況」2009年より作成　（磯崎朋史）

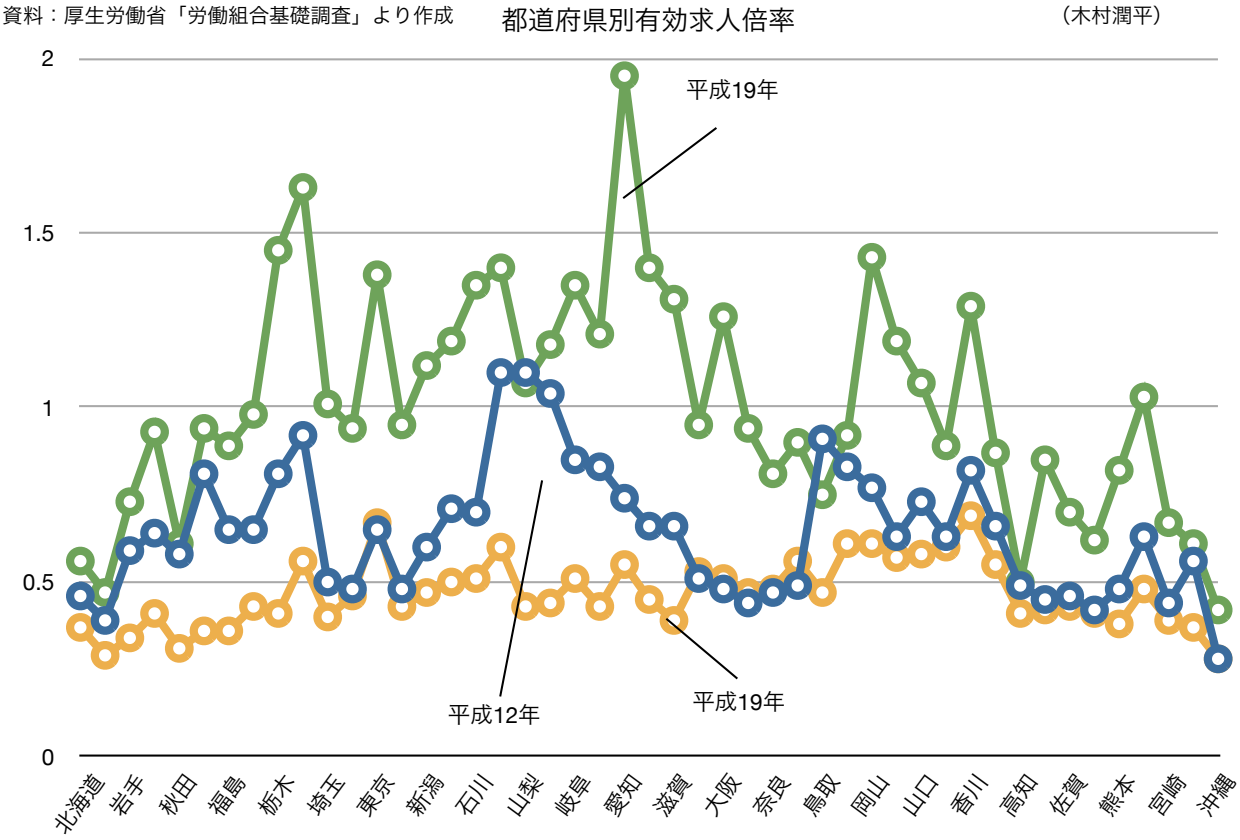
日本における正規雇用者数と非正規雇用数の比較



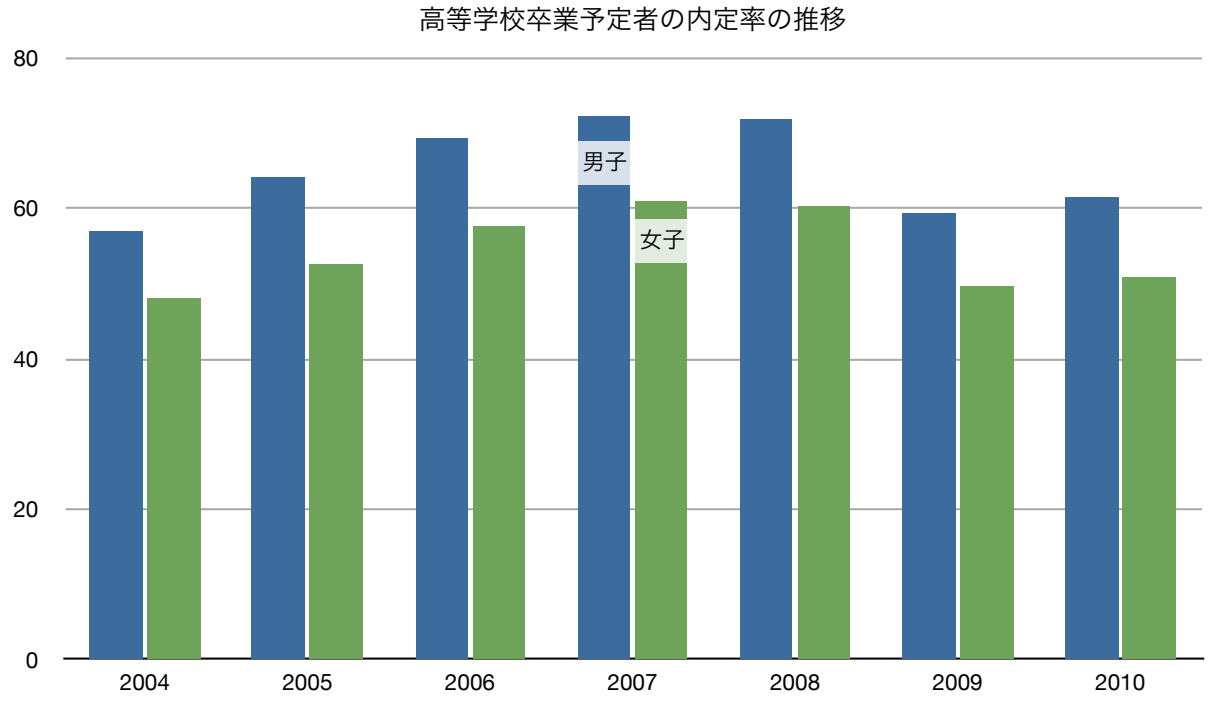
資料：総務省統計局「労働力調査」より作成　（上山瞬）



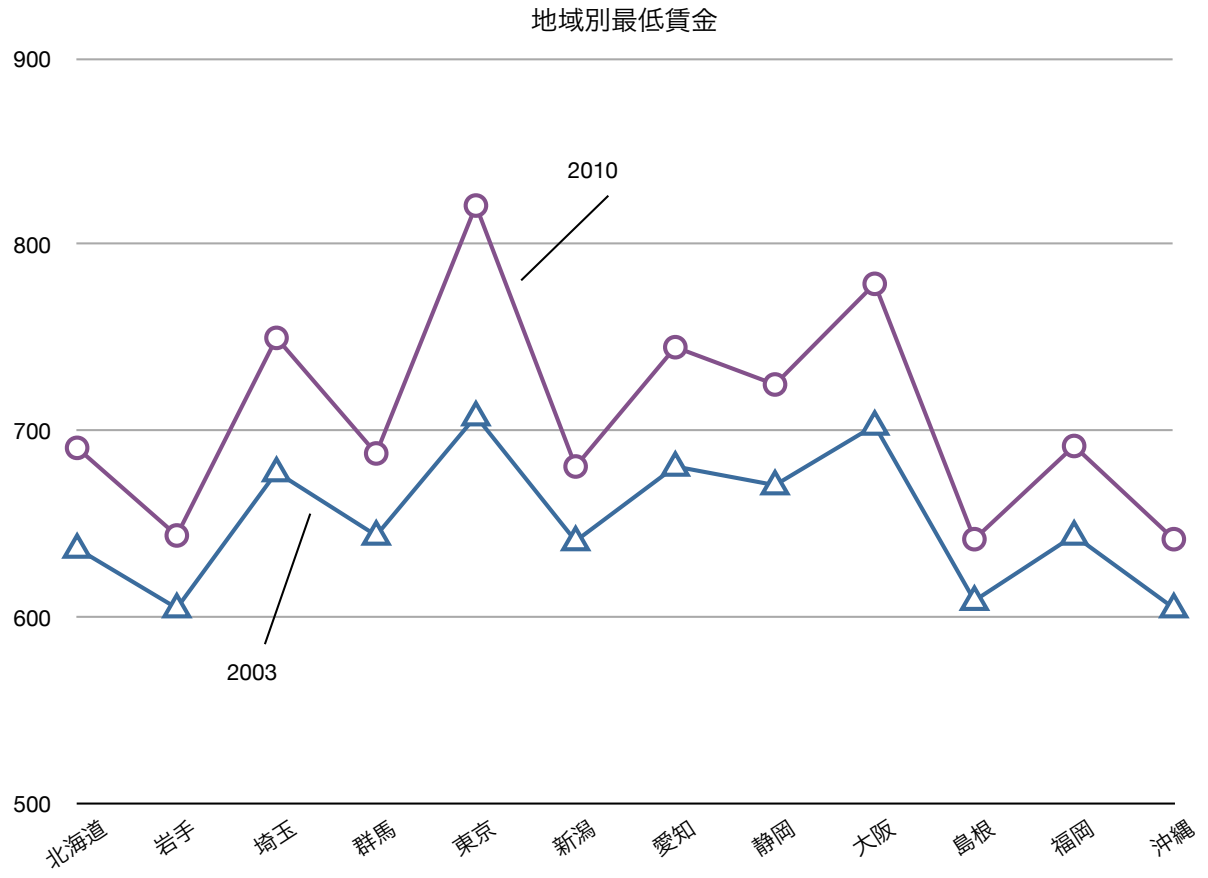
資料：厚生労働省「労働組合基礎調査」より作成　（木村潤平）



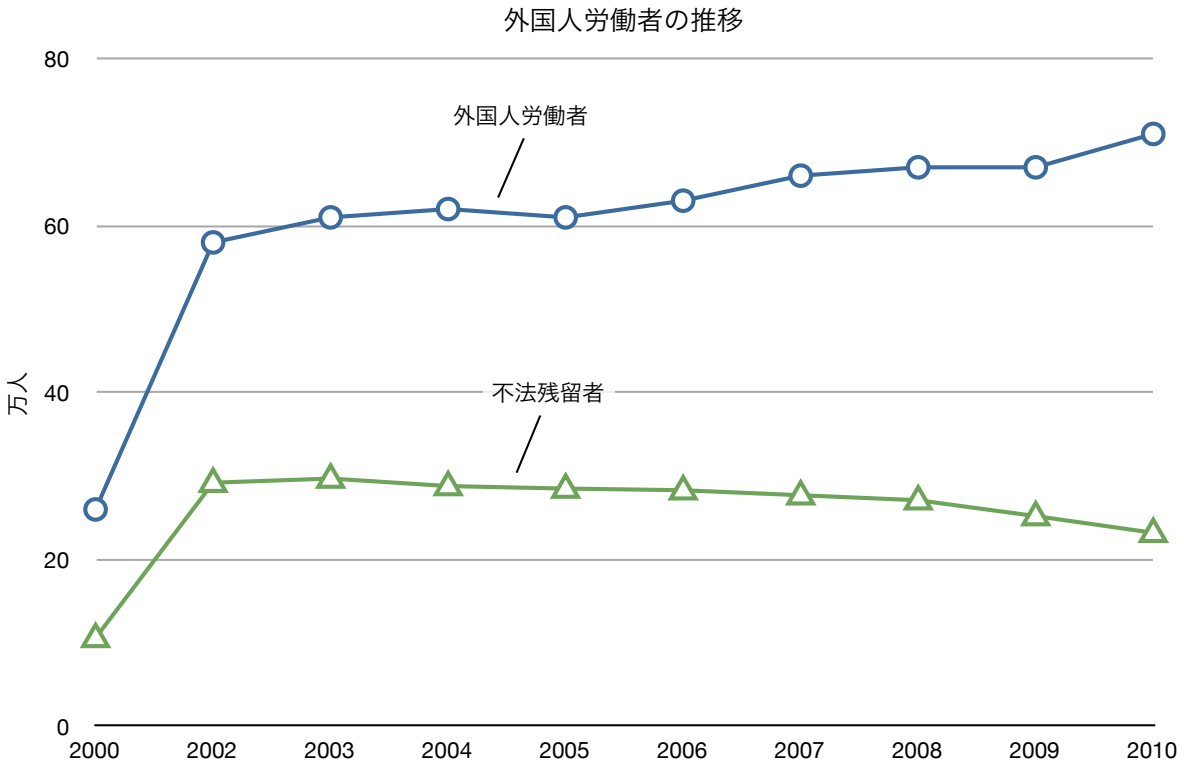
資料；厚生労働省職業安定局「職業安定業務統計」より作成　（柴崎良佳）



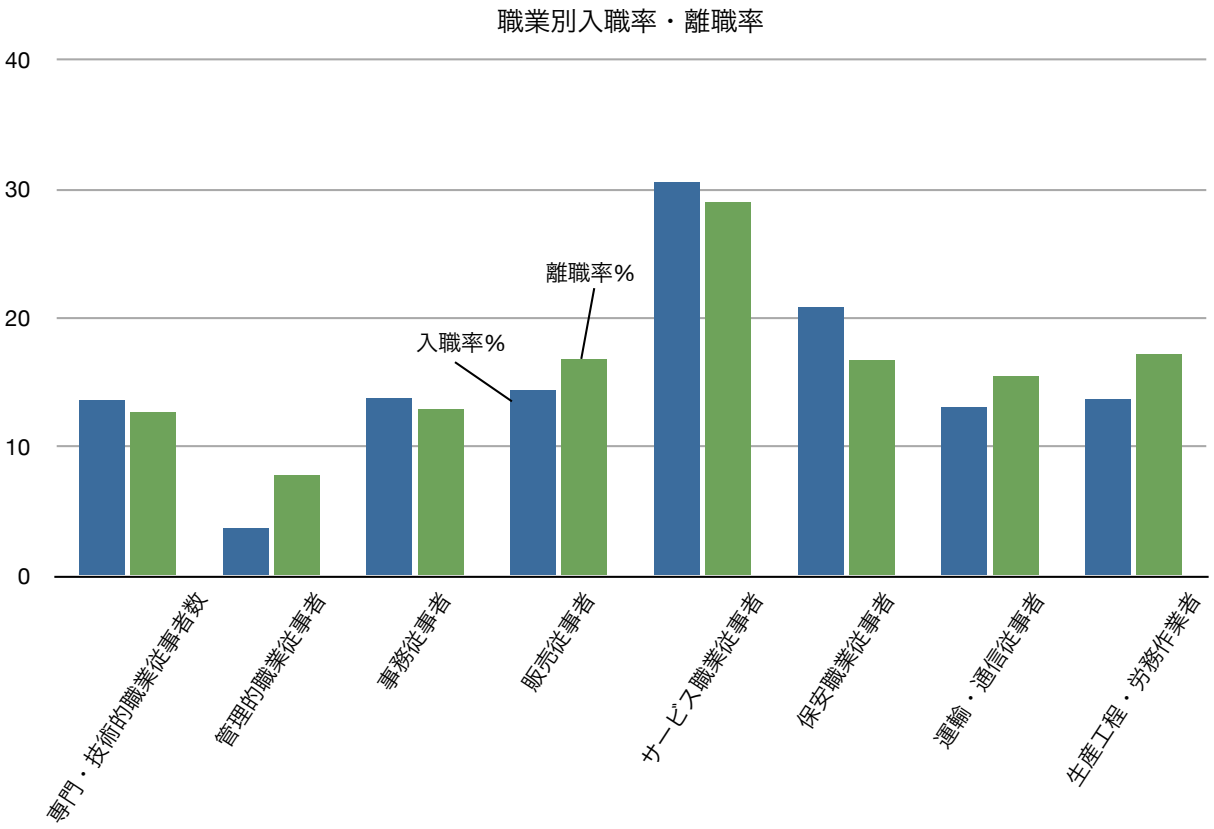
出所：文部科学省・初等中等教育局児童生徒課　（鈴木竜太郎）



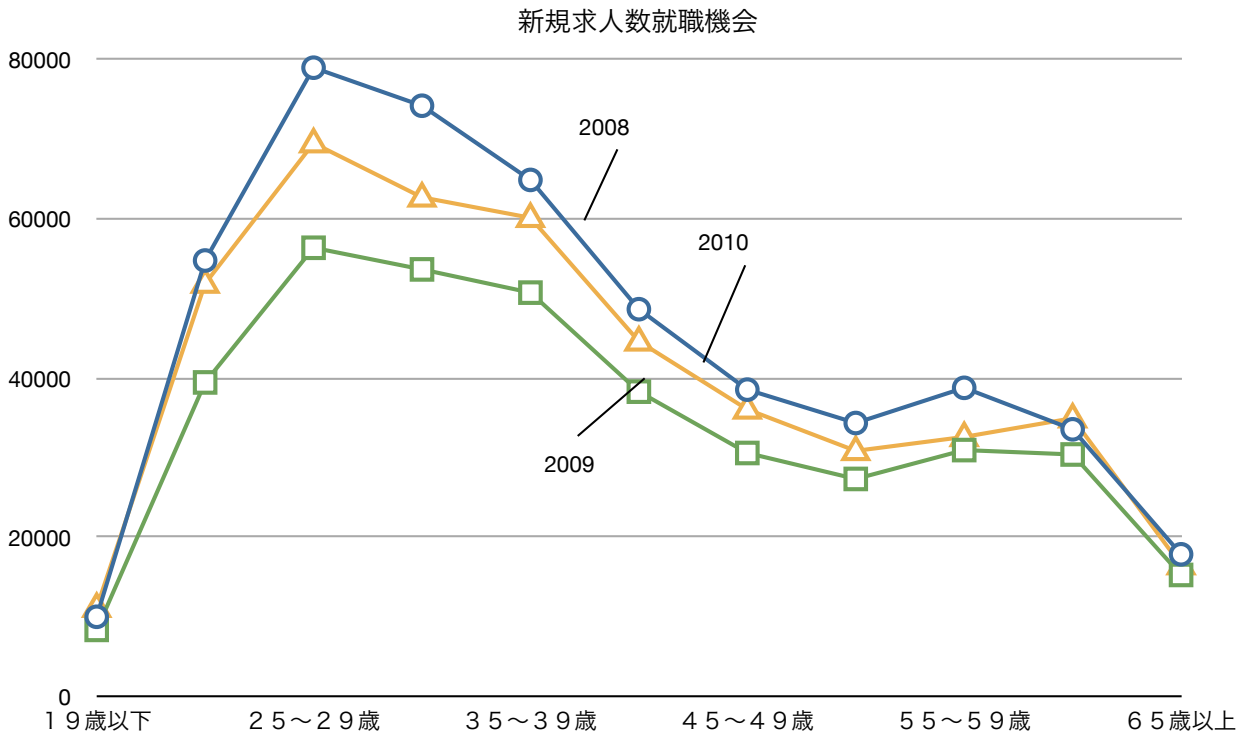
資料：厚生労働省「2010年度地域別最低賃金改定状況」より作成　（新澤美帆）



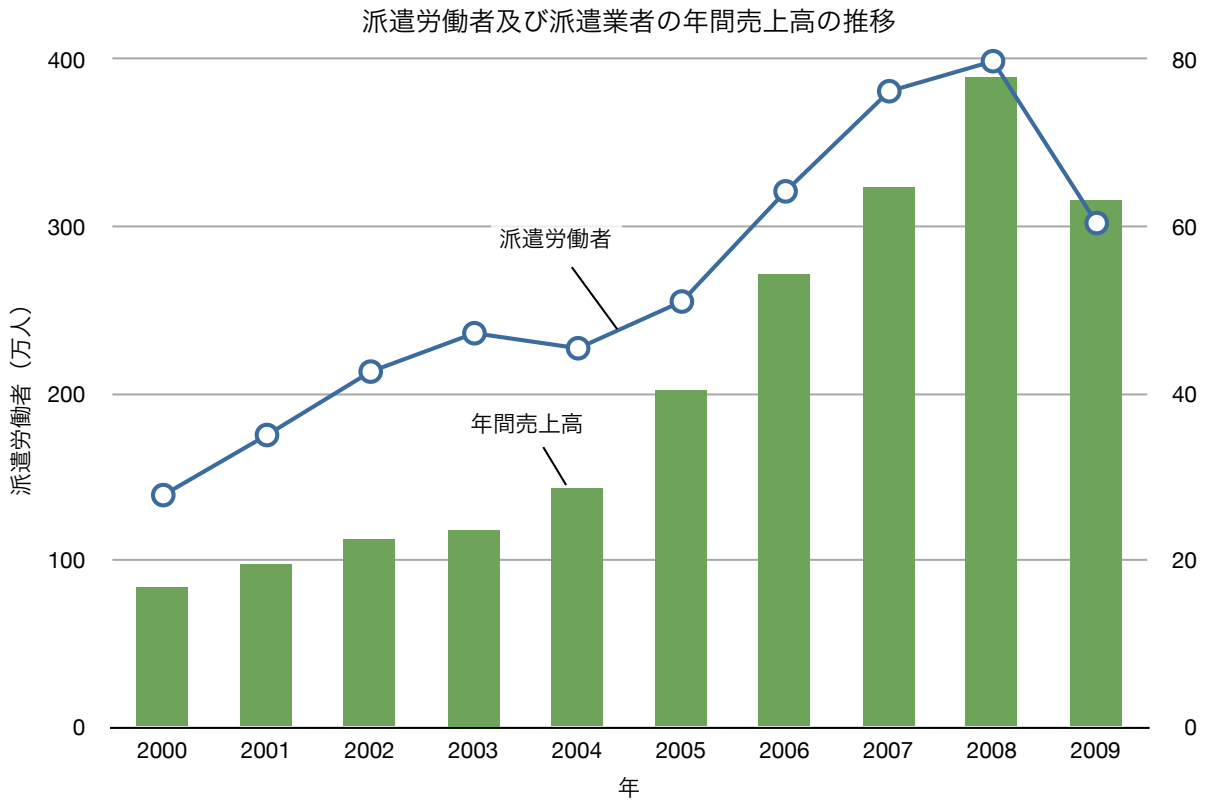
資料：厚生労働省報道発表資料より作成　（原川宏毅）



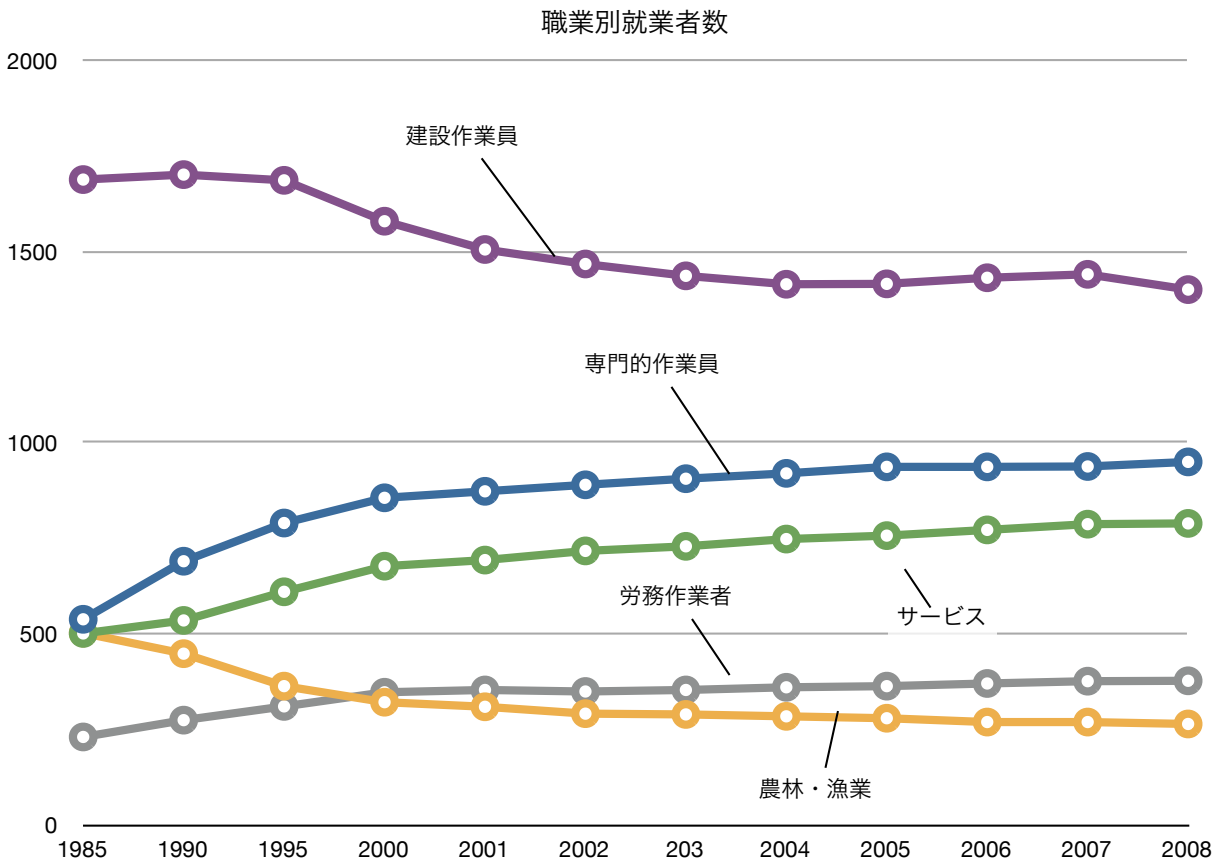
資料：厚生労働省「雇用動向調査結果の概況」2009年度より作成　（星杏里）



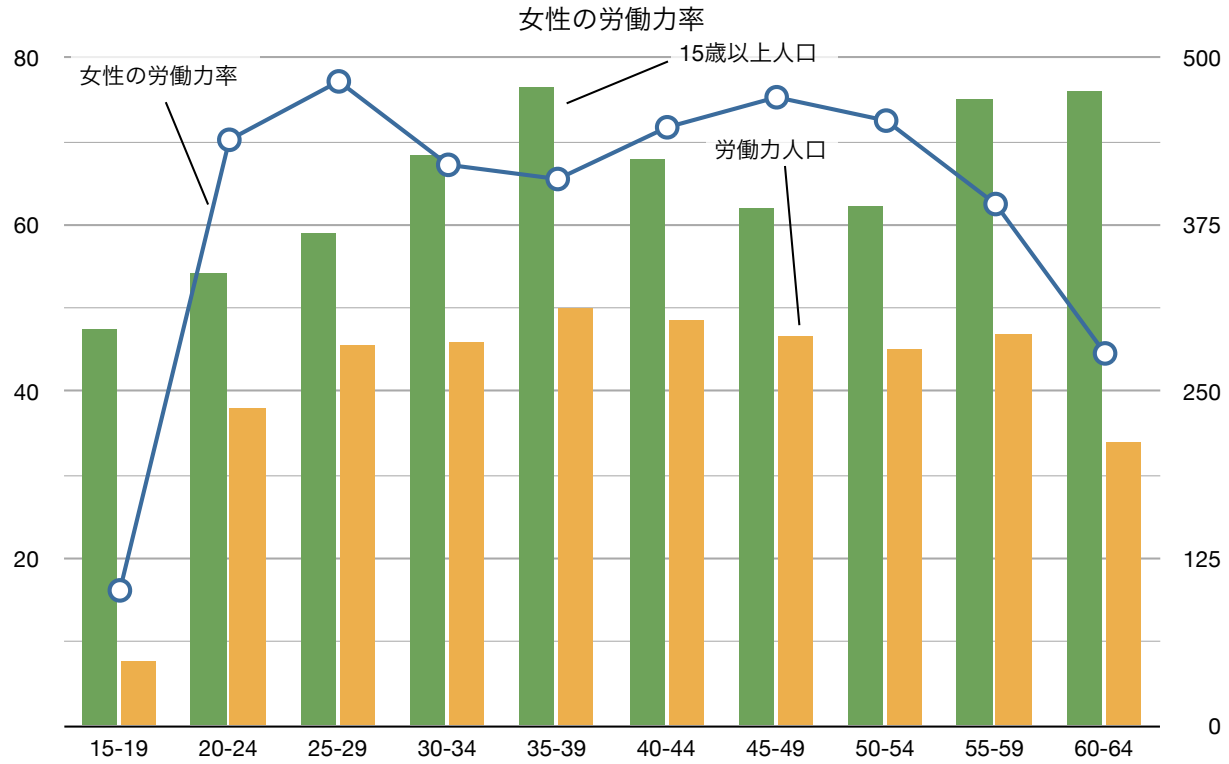
資料：厚生労働省職業安定局雇用政策課「年齢別一般職業紹介状況」より作成　（室野友香）



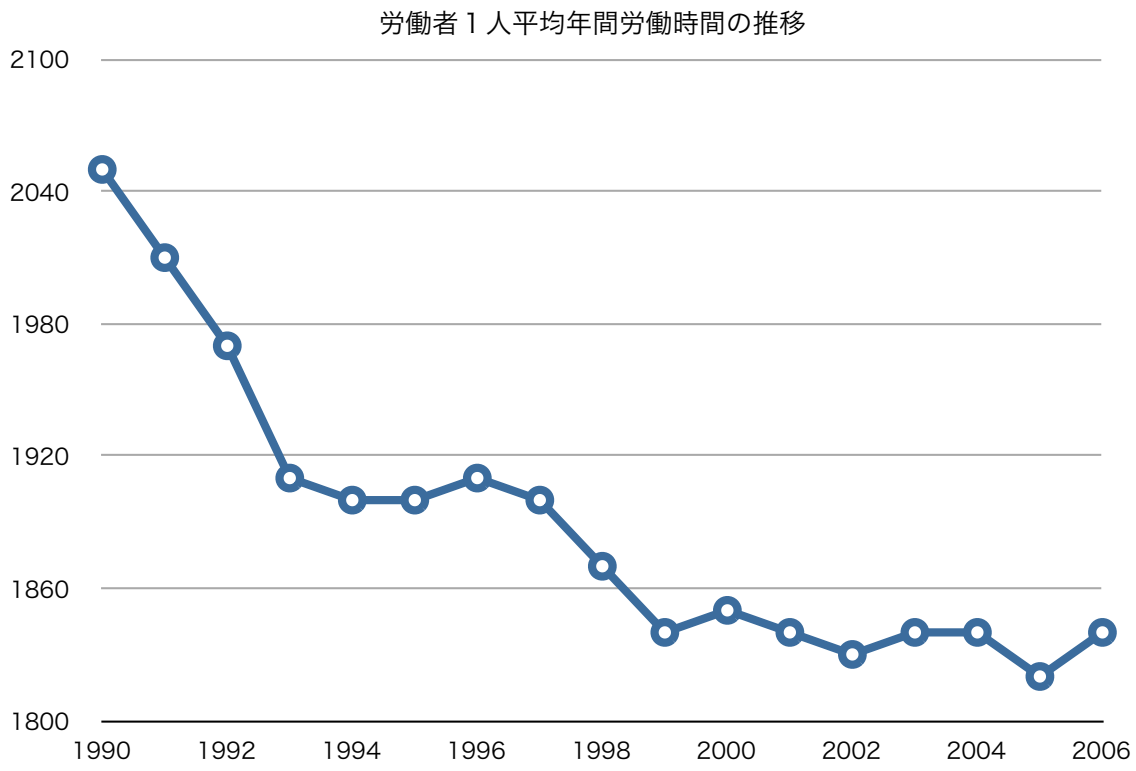
資料：厚生労働省「労働者派遣事業報告の集計結果について」2009年度より作成　（柳沼渉）



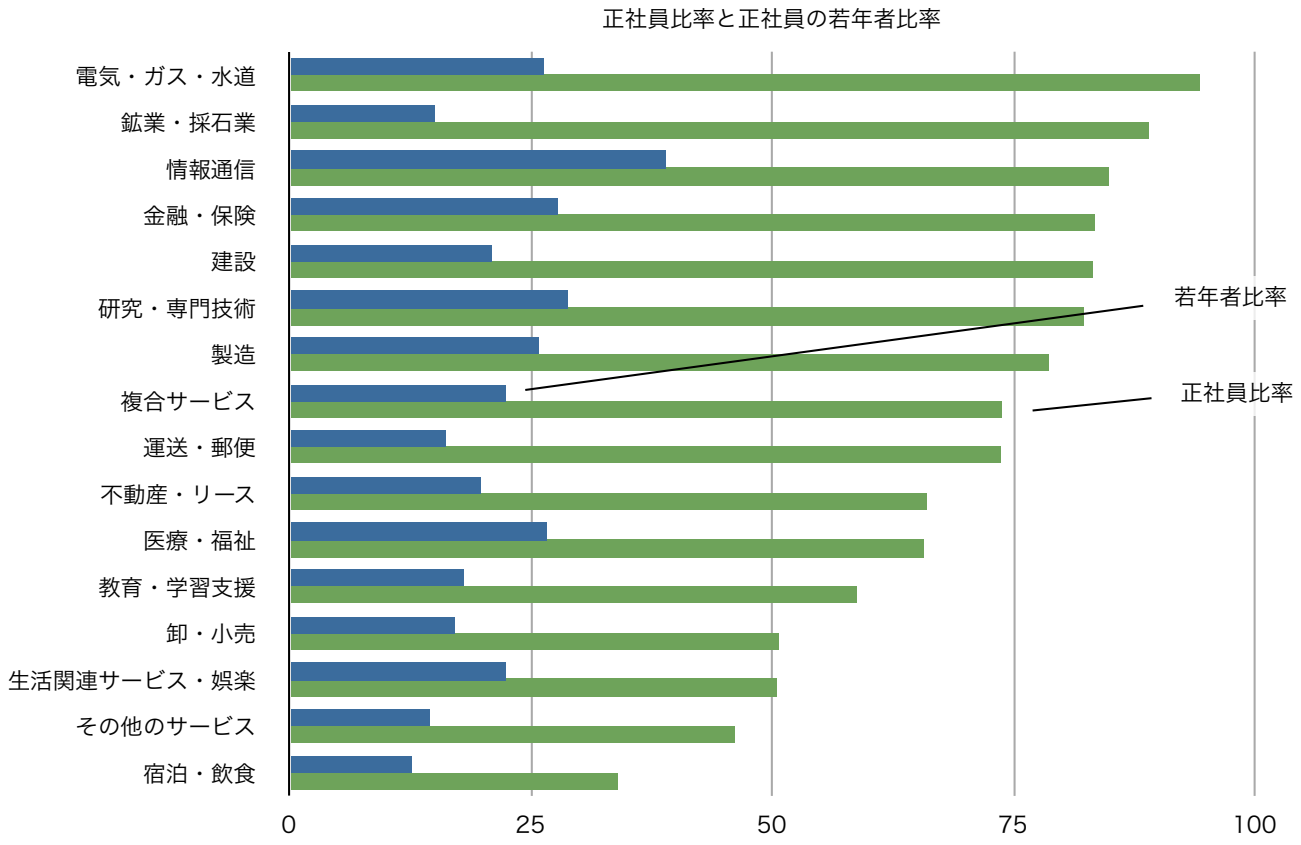
資料：総務局統計局統計調査部国勢統計課労働力人口統計室「労働力調査」より作成　（和知駿介）



資料：総務省統計局「労働力調査」2009年度版より作成　（和田恵里奈）



資料：厚生労働省『毎月勤労統計』より作成　（金井良祐）



資料；厚生労働省「2009年若年者雇用実態調査結果」より作成　（坪川純也）

【村上ゼミメンバー】

5 期生

吉田翔　小林悠紀
小高瑛朗　石川絢美
田中寛生　池田祥
大関克則　関根大輔
落合有砂　町田直規
浅野達也　新谷直紀
田中康貴　辻本英里佳

6 期生

宮坂勇樹　田邉光紀
河野洋平　佐藤絵梨
松田大幸　塙薫
渡邉夏奈　山口佳孝
田原裕基　片岡峻一
石原悠輔　荻野景子

7 期生

磯崎朋史　新澤美帆
上山瞬　原川宏毅
金井良祐　星杏里
木村潤平　室野友香
柴崎良佳　柳沼歩
鈴木竜太郎　和田恵里奈
坪川純也　和知駿介

編集後記

表紙の写真はドイツの**ヴィッテンベルク**という場所の道を撮ったもので、副題はドイツ語で「追憶、そして輝き」という意味である。

ゼミ白書は村上ゼミの研究の証であり、ゼミ生みんなが一年を無事に過ごした証でもある。そして、ゼミ全体の、ゼミ生ひとりひとりの記憶である。ゼミ生は文集を読むことで、そのとき学んだこと、感じたことをふり返ることが出来る。また、年次が増えていくことでゼミ白書、つまり思い出が増えていく。副題にドイツ語を選択したのも、ブリジットさんというドイツ人留学生と学んだゼミでの経験と思い出に関係している。「研究から得たもの、学んだものを、これからの人生に活かしていきたい。そうしていくことで、人生を輝かせていきたい！」という強い思いをこの言葉に込めて副題をつけた。

閲覧された方におかれましては、本書から得るものがあり活用して頂けたら、われわれにとってこれ以上の喜びはありません。本書を手にした方々に、明るい未来が訪れますよう、心からお祈り申し上げます。

村上ゼミ白書 2009　～ Erinnerungen und glänzende Zukunft ～
発　　行　　日：2011 年 3 月
編 集 ・ 発 行：村上ゼミ　第 5 期生・第 6 期生・第 7 期生
発 行 責 任 者：田中康貴
タ イ ト ル 提 案：池田祥
表 紙 写 真 撮 影：新谷直紀