村上ゼミ白書2010

EVERLASTING BOND

はじめに

本報告書は、日本大学経済学部・村上ゼミナールの 2010 年度の活動をまとめたものである。本報告書は、村上ゼミが 2004 年度に開講されてから第 7 巻目となる。新たに 7 期生 14 名、8 期生 16 名を加え、現在(2011 年)のゼミ生は全員で 42 名となった。

2010 年度の主な活動としては、通常のゼミでの学習の他に、書評の執筆、学内ゼミナール大会への参加および、女性従業員を積極的に活用している企業への聞き取り調査を行った。本報告書は、これらの活動を文章にまとめたものである。

全体は 5 つの章で構成されている。第 1 章は「ゼミナール討論会報告～高齢者が働きやすい職場とは～」と題した。現在、日本の人口の高齢化、若年労働人口の減少に伴って、「高齢者の就業機会の確保」が課題となりつつある。だが、高齢者の雇用の確保には様々な問題がある。若年労働者と比べ高齢者は体力に劣る上、健康上の問題も抱えやすい。そのうえ、現行の日本の雇用体系は企業が高齢者を雇うリスクを高めている。このような問題に対し、積極的に高齢者を雇い入れている企業の事例を通じ、高齢者にとって好ましい職場環境について考察している。

第 2 章は、3 年生(当時 2 年生)による企業訪問レポートである。本レポートは、「女性従業員の積極的活用」に焦点をあてている。女性従業員の積極的活用制度は、法整備は進みつつあり、企業での導入は進んだが、十分に活用されていない。そこで、実際に導入している企業への聞き取り調査を通じ、女性従業員の積極的活用制度の有効性を検討した。

第 3 章は、4 年生(当時 3 年生)による文献購読の書評である。文献としては濱口桂一郎(著)『新しい労働社会−雇用システムの再構築へ』を取り上げた。現在の日本の労働社会が抱える、「長時間労働」、「ワーキングプア」といった労働問題について、日本の雇用契約の観点から問題の究明と解決の方向性について論じた本書の意義を考察した。

第 4 章は、3 年生(当時 2 年生)による書評である。各自の関心のある経済・雇用関連の文献を 1 年間で 1 冊読み、論評したものである。本の内容を把握し、著者に対する批判を述べることで、自らの知識や考えを表現する良い機会となるだけでなく、様々な視点から物事を考える力を身につけることができる。

第 5 章は 2011 年の春、ゼミに加わった第 8 期生が、各自の関心のある労働事象について公的統計データを用いてグラフ化したものである。

以上が「ゼミ白書 2010」の概要となっている。ゼミ活動の一義的な目的は「自分自身の考えをもつ」ことである。それは、時に情報や他者の意見を批判し、自身もまた批判されることでもある。だが同時に、それまで見えていなかったものを、新たな視点で見つめ直すことができる貴重な時間でもあった。本報告書は、われわれがこのようなゼミ活動を通じてさまざまな労働経済に関わる問題について取り組み、考察した記録である。興味をもたれたなら、是非最後まで読んで頂きたい。

2011 年 3 月

村上ゼミ生第 6 期生・第 7 期生・第 8 期生

目　　次

１．ゼミナール討論会資料
高齢者雇用―高齢者が働きやすい社会とは―　1
１－１　高齢社会と高齢者の就業意欲 1
１　急速な高齢化 1
２　高年齢者雇用安定法改正 3
３　（補足）高齢者雇用促進の中に残る年金の問題 5
１－２　高齢者が働きやすい社会にするためには 7
１　Ｉ社における再雇用の事例 7
２　Ｋセンターにおける事例 9
３　定年制を廃止したＴ社の事例 11
参考文献・引用 14

２．文献購読
『新しい労働社会―雇用システムの再構築へ』　15
２－１　はじめに（山口） 15
２－２　序章「問題はどこにあるのか―日本型雇用システムを考える―」
（松田） 15
２－３　１章「働きすぎの正社員にワークライフバランスを」
（河野・山口） 16
２－４　２章「非正規労働者の本当の問題は何か?」
（片岡・田邉・田原） 18
２－５　３章「賃金と社会保障のベストミックス―働くことが得になる社会へ」
（荻野・佐藤） 19
２－６　４章「職場からの産業民主主義の再構築」（塙・渡邉） 21
２－７　おわりに（山口） 22

３．企業訪問レポート
女性従業員の積極活用をめぐる課題　25
３－１　はじめに 25
３－２　ホテル大手０社の事例 25
３－３　通信大手Ｓ社の事例 27

３－４　生命保険大手Ｄ社の事例..... 29
３－５　まとめ 31

４．書評　33
４－１　近藤克則『「健康格差社会」を生き抜く』評者：磯崎朋史..... 33
４－２　佐藤彰男『テレワーク「未来型労働」の現実』評者：上山瞬... 34
４－３　相沢幸悦　中沢浩志『2012 年、世界恐慌　ソブリンリスクの先を読む』
評者：金井良祐..... 35
４－４　濱口桂一郎『新しい労働社会』評者：木村潤平..... 36
４－５　白波瀬佐和子『生き方の不平等―お互いさまの社会に向けて』
評者：柴崎良佳..... 37
４－６　伊藤周平『雇用崩壊と社会保障』評者：鈴木竜太郎..... 39
４－７　井口泰『外国人労働者新時代』評者：坪川純也..... 40
４－８　神野直彦『「分かち合い」の経済学』評者：新澤美帆..... 42
４－９　宇沢弘文『経済学の考え方』評者：原川宏毅..... 44
４－10　宮本太郎『生活保障　排除しない社会へ』評者：星杏里..... 45
４－11　正田彬『消費者の権利』評者：室野友香..... 47
４－12　島本慈子『ルポ　労働と戦争―この国のいまと未来』
評者：柳沢渉..... 48
４－13　依田高典『行動経済学―感情に揺れる経済心理』
評者：和田恵理奈..... 50
４－14　堤未果『ルポ貧困大国アメリカⅡ』評者：和知駿介..... 52

５．グラフで見る労働経済　55

編集後記

１．ゼミナール討論会資料

高齢者雇用
―高齢者が働きやすい社会とは―

ゼミナール討論会資料

高齢者雇用―高齢者が働きやすい社会とは―

１－１　高齢社会と高齢者の就業意欲 1

１　急速な高齢化 1

２　高年齢者雇用安定法改正 3

３　（補足）高齢者雇用促進の中に残る年金の問題 5

１－２　高齢者が働きやすい社会にするためには 7

１　Ｉ社における再雇用の事例 7

２　Ｋセンターにおける事例 9

３　定年制を廃止したＴ社の事例 11

参考文献・引用 14

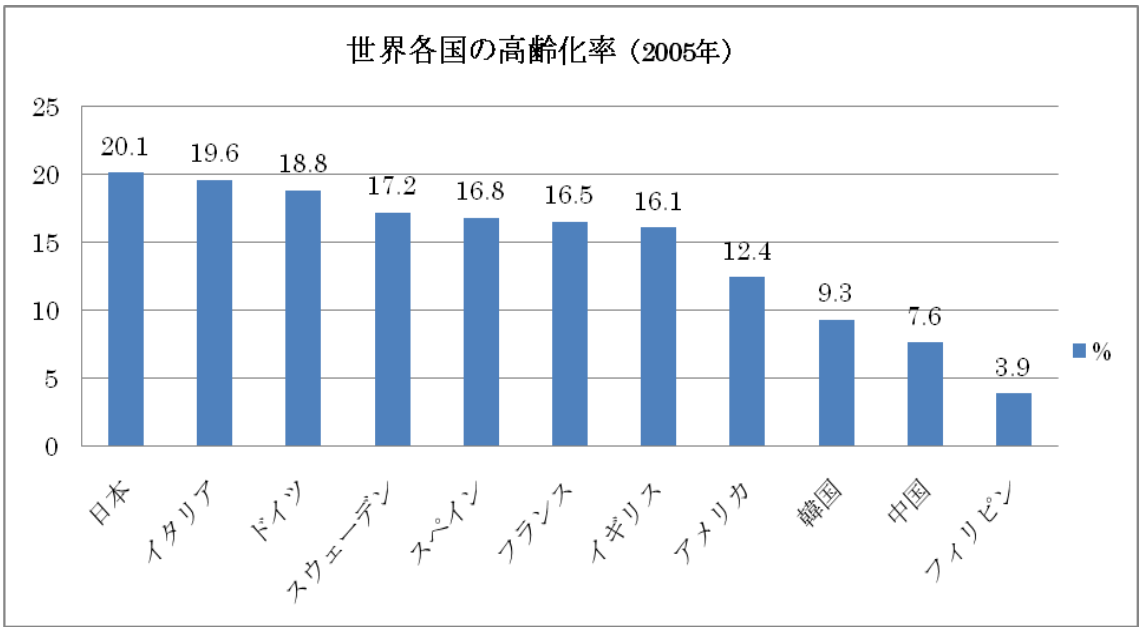
１－１　高齢社会と高齢者の就業意欲

１－１－１　急速な高齢化

日本はいま、未曾有の高齢化を経験している。高齢社会白書（平成 22 年度版）によると 65 歳以上の高齢人口比率 22%を超え、2055 年には高齢化率が 40%を超えるという。今もなお、急速な高齢化は進行している。

日本の高齢化には 2 つの問題点があるといえる。まず、1 つ目は高齢化の進行速度の問題である。国連の定義によると高齢化率が 7%を超える社会は「高齢化社会（Ageing society)」、14%を超える社会は「高齢社会（Aged society)」と呼ばれる。日本は 1970 年に 7%を超え「高齢化社会」に、そして 1994 年には 14%を超えて「高齢社会」に突入した。この高齢化社会から高齢社会に至るまでの期間は日本ではわずか 24 年で、フランスが 115 年、スウェーデンが 85 年、比較的短いドイツが 40 年、イギリスが 47 年であるのと比べると非常に速いスピードで高齢化が進行していることがわかる。もう 1 つの問題は先に述べたように高齢化率の異常な高さである。2005 年時点での世界各国の高齢化率を比べてみると、日本が 20.1%であるのに対し、イタリアが 19.6%、スウェーデンが 17.2%、アメリカが 12.4%､同じアジアに属する韓国にいたっては 9.3%と日本の高さがうかがえる。

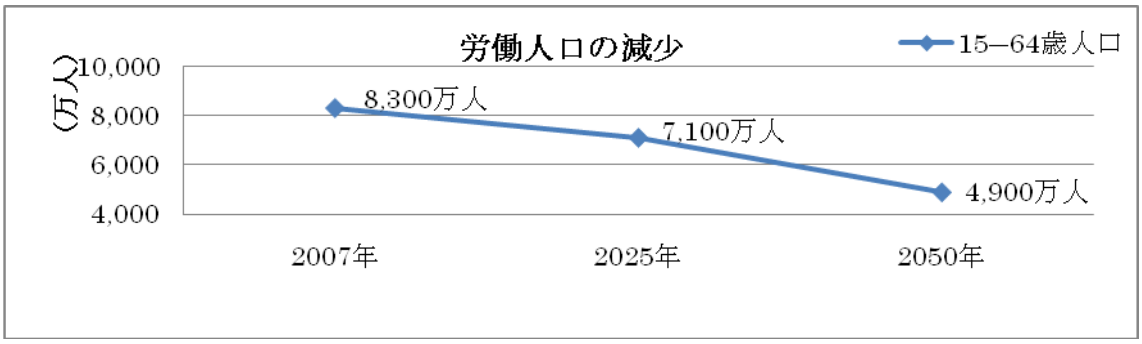
また、平均寿命も上昇を続けている。100 歳以上の高齢者数は 1963 年が 153 人だったのに対し、2008 年では 36,273 人、2010 年 9 月 14 日現在では 44,449 人に上ることが厚生労働省の調査でわかっている。



出所：日本…総務省「国勢調査」及び国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成 18 年 12 月推計）」
各国…UN, World Population Prospects ： The 2008 Revision　より

このまま高齢化が進めば、2025 年時点で約 14%、2050 年時点で約 40%の労働人口の低下が懸念される。15―64 歳人口は生産年齢人口とも呼ばれ、労働力人口の大半はこの年齢層によって占められる。生産年齢人口の減少は労働力の減少に直結するのである。

図１

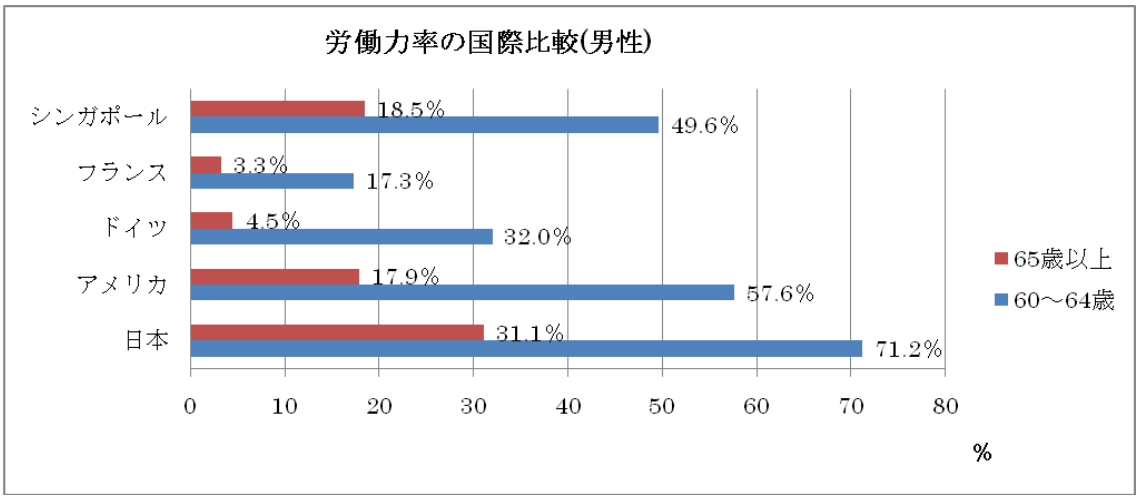


出所：国立社会保障人口問題研究所「将来人口推計中位推計」より

（２）高齢者の就業意欲の高さ

ここまでで日本の高齢化の現状についてがわかった。このような状況で最も重要となるのが高齢者の働く意思である。この点において日本では高齢者の就業意欲が高いといえる。内閣府の高齢者の生活と意識に関する国際比較調査（平成17年度）によると『「現在の就労の有無にかかわらず、収入の伴う仕事を辞める時期は何歳ぐらいが適当か」を、「男性の場合」をみると、男性の望ましい退職年齢については、日本、アメリカ及びドイツでは「65 歳ぐらい」（日本38.5%、アメリカ47.9%、ドイツ53.5%）の割合が、フランスでは「60 歳ぐらい」（59.4%）の割合が、韓国では「70 歳ぐらい」（38.3%）の割合が最も高くなっている。』とある。さらに、60～64歳男性の労働力率（就業者数と完全失業者数とを合わせた労働力人口が15歳以上の人口に占める割合）は71.2%、65歳以上の男性は31.1%と国際的にみてもかなり高い水準であることがわかる。

図２

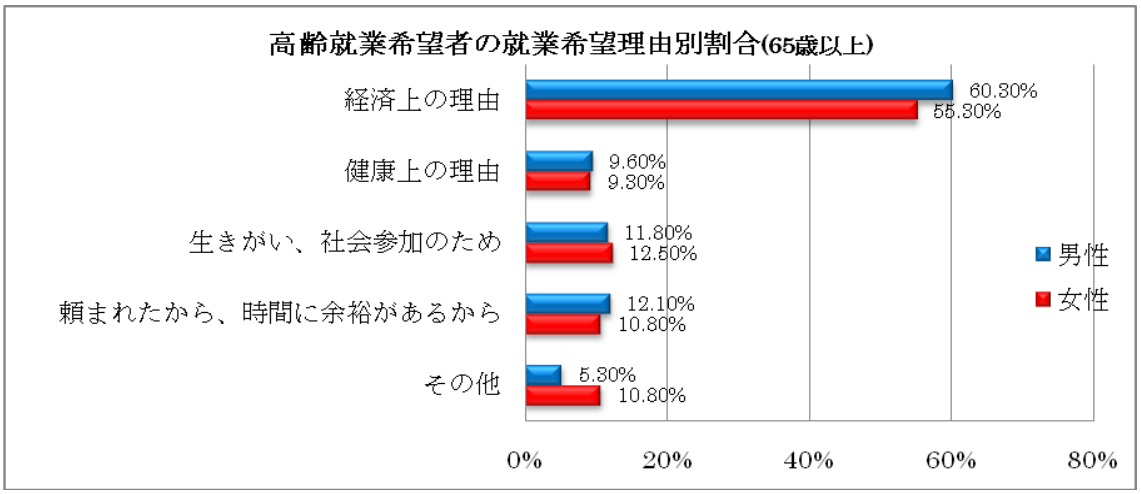


出所：社会経済生産性本部「活用労働統計」（2004 年）

ではなぜ高齢者の就業意欲はここまで高いのだろうか。以下のグラフは就業を希望している 65 歳以上の男女の就業理由を示したものである。これをみてみると経済上の理由から就業している高齢者は男性 60.3%、女性 55.3%と圧倒的に多い。そのほかの健康上の理由、

生きがいなど生活を豊かにしたいという 3 つの理由を足しても男性 38.8%、女性 32.6%にとどまることから生活を維持するために働いている高齢者が多いことがわかる。

図３



出所：厚生労働省「平成 16 年高年齢者就業実態調査結果」

65 歳以上の人口が増え、64 歳以下の人口が減っている現在の日本では、年金受給者が増加しているが、このうちの多くの人が年金だけでは生活できないということも、日本で高齢者の就業意欲が高い理由なのである。

１－１－２　高年齢者雇用安定法改正

（１）高齢者雇用安定法とは

1971 年(昭和 46 年)に「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」(いわゆる「高齢者雇用安定法」) が制定された。その目的は、雇用対策法と連動しながら高年齢者の安定した雇用の確保、再就職の促進、特に雇用機会の平等化を促すことである。その後、少子高齢化の進展の中で、高齢労働力の活用の必要性が高まり、厚生年金や共済年金の支給開始年齢が段階的に 65 歳に引き上げていくこともあり、65 歳まで働ける労働市場の整備を目的として、2004 年(平成 16 年)12 月より現行のものに改正された。

（２）改正の概要

改正内容は大きく分けると①65 歳までの雇用の確保、②中高年者の再就職の促進、③多様な就業機会の確保の 3 つとなっている

①は、平成 18 年より施行されている。改正以前は努力義務であった「定年の引き上げ」、「継続雇用制度の導入」、「定年の廃止」の中からいずれかの措置を実施することを義務づけたものである。

②は、「再就職の促進のために労働者の募集・採用に年齢制限を求める際は書面等により理由の明示を求める」、「事業主都合で離職を余儀なくされる高年齢者等に対して、事業主

が職務経歴や能力等を記載した書面の交付を求める」といった内容となっている

③はシルバー人材センターが届け出をすれば、臨時的かつ短期的な又は簡易な業務に係る労働者派遣事業を行うことができる特例を設けた。

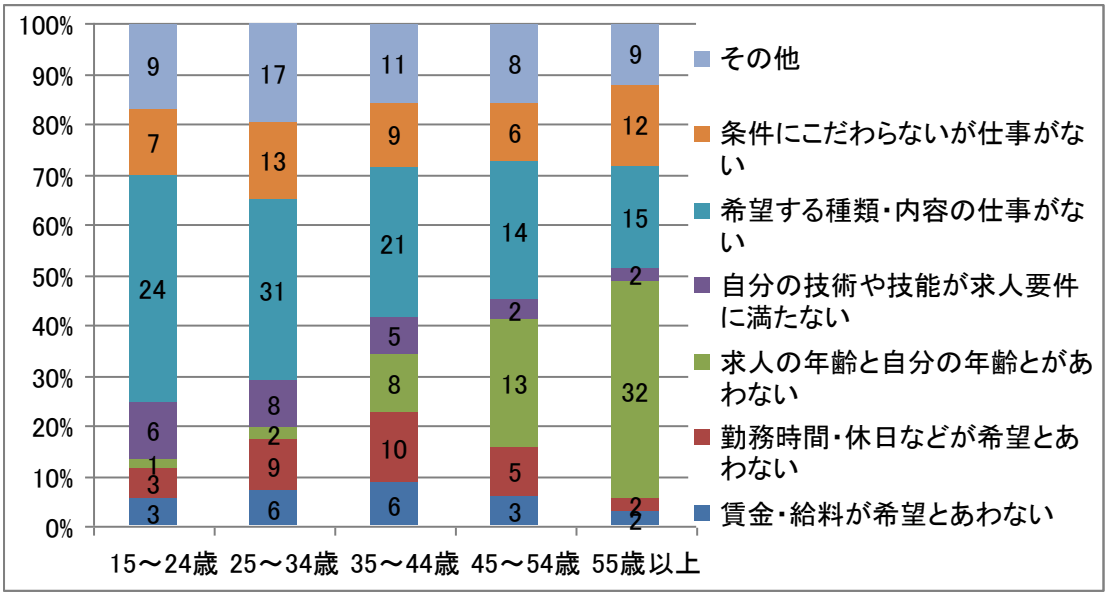
（３）改正後の現状

平成 21 年度「厚生労働省就労条件総合調査」によれば、定年制を定めていない企業は約 8%、定年制を定めている企業で継続雇用制度を導入している企業は 90%であり、その内定年前と同じ待遇で従業員を引き続き雇用する勤続延長制度のみの企業は 11%、定年退職後改めて契約を結びなおす再雇用制度のみの企業は 64%、両制度併用 14%となっている。現状では継続雇用制度の特に再雇用制度を導入している企業が多いようだ。

このような結果となったのは、再雇用制度では一度退職した従業員と契約を結びなおすため、低水準の賃金や異なる雇用形態のパートやアルバイトとして雇うことができるため、企業側にとってもっとも導入しやすいためと考えられる。

また、総務省統計局の「平成 21 年労働力調査（詳細調査）」では、年齢階層別の仕事に就けない理由は次のような結果となっている。「求人の年齢と自分の年齢とがあわない」が 45 歳～54 歳年齢層においては全体の 25%、55 歳以上の年齢層においては 43%となっている。したがって、中高年齢層の再就職に関する整備は十分とはいえないだろう。

図４

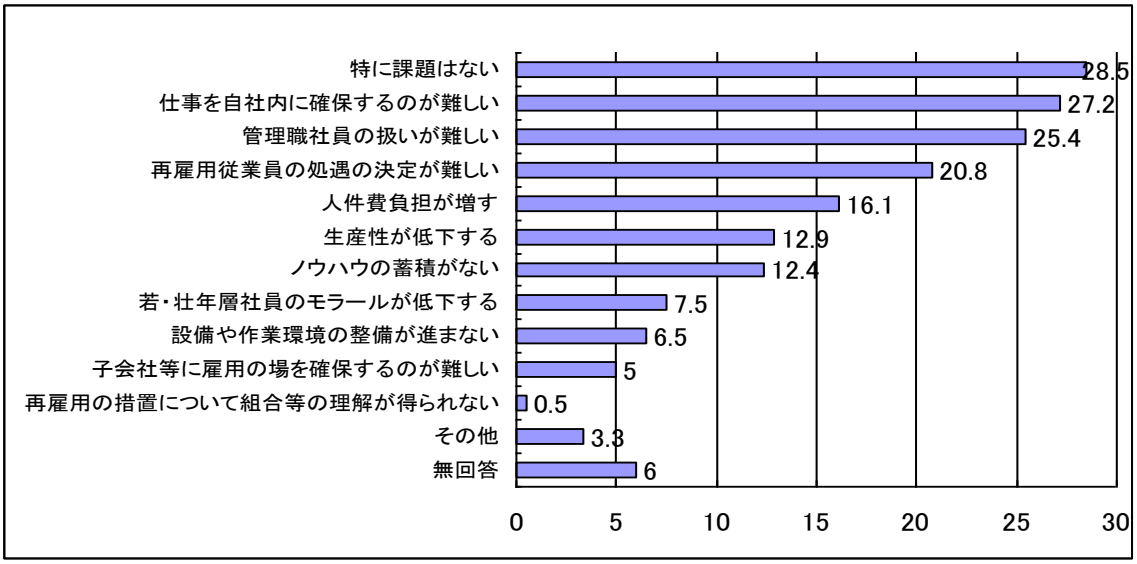


出所：総務省統計局・平成 21 年労働力調査より

（４）今後の課題

独立行政法人労働政策研究・研修機構『高齢者の雇用・採用に関する調査』によれば、平成 20 年に企業を対象に行った「高齢者の雇用の場の確保の課題」というアンケート調査では次のような結果となっている。

図５



出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構『高齢者の雇用・採用に関する調査』より

第１に「仕事の確保が難しい」が 27.5%と多い、高年齢労働者のそれまで培った経験を生かせるような機会を企業が創出していくことが求められるであろう。第２に「管理職社員の扱いが難しい」(25.4%)が多い、現在の日本の企業の年齢基準の雇用慣行において基本的に高年齢労働者は上位の役職となっている場合が多いため、管理職従業員をどう扱うかといったことを問題とする企業が多いようだ。理由は、「それまで上司だった従業員が再雇用を経て現場に戻る際後輩の遠慮がおきてしまうのではないか」、「以前より低い待遇では仕事に対するモチベーションの低下が起きてしまうのではないか」といったものが考えられる。

また高年齢労働者の再就職を促進するためにも求人の年齢制限の規制についても見直さなければならないといえるだろう。

１－１－３　（補足）高齢者雇用促進の中に残る年金の問題

高齢者の就業・雇用の促進は、高齢者のなかでの所得分配状況にどのような影響をあたえているのか。高齢者の所得格差と、高齢者のなかでの低所得層の動向について、国際比較の視点から検討してみる。

はじめに高齢者の所得格差についてみていく。その中でまず、各年齢階層における所得格差が一定でも、高齢化による年齢構成の変化により所得格差が見かけ上拡大しているということを確認したい。

世帯主の年齢別の所得格差を調べた研究によると、年齢別のジニ係数(所得格差)は若年層で小さく、高齢になるほど大きくなる傾向がある。たとえば、世帯主の年齢階級別の所得格差を調べた「厚生労働白書」(2008)によると、公的年金などの現金給付により高齢者の所得格差は縮小しているが、65 歳以上を世帯主とする世帯について、ほかの年齢階級と比べてジニ係数は高い水準にある。こうした構造のもとで人口が高齢化すると、格差の大きいグループのウエイトが増し、その結果全体の格差が拡大したようにみえる。国際的に

みて、得に日本とアメリカは 65 歳以上の所得格差は、18 歳～64 歳のそれと比較して大きいという特徴をもつというので、高齢化による全体の所得格差には大きな影響を与えるということが確認できる。

日本は 1980 年代半ばから 90 年代半ばまでに、世界の中で最も大きな年齢構成の変化を経験し、所得調査のサンプルに基づく高齢比率は、約 8%ポイントも増大した。続いて、イタリアが約３%ポイント増大、カナダ、フィンランドが 2%増大であり、その他の国では、約１%ポイント程度の変動である。イタリア、カナダ、フィンランドもまた全体の所得格差の大きい国である。

上記ように 65 歳以上の総人口占める割合の変化が、とくに日本において社会全体の所得格差の変化の主要因であるとして、次にそもそも 65 歳以上の所得格差はどのように発生しているのだろうか。

これは、高齢者が属する世帯構造や世帯業態の面で多様な形の世帯が存在すること、そうした世帯構造や世帯業態ごとの所得が大きく異なることによるものだといえる。こうした世帯員数と就業者数で分類した世帯構成も過去数十年に変化を遂げきた。

世帯構成別にみた 65 歳以上の者のいる世帯数の構成割合(厚生労働省「国民生活基礎調査 2006」)をみると、65 歳以上の者のいる世帯を 100%としたときの内訳は、

単身世帯22.4%、夫婦のみ世帯29.5%、親と未婚の子のみ世帯16.1%、三世代世帯20.5%、その他の世帯 11.4%と、分散していることが分かる。

年金や子供の勤労収入など多様な所得源が期待できる、成人子供世代と同居している高齢者、高い事業収入を得ている一部の自営業者世帯に属する高齢者は、高所得グループの平均所得を上げている。一方で、単身高齢者世帯の場合、そもそも就業可能な人員が限られていること、そのなかでも有業者のいる割合が低いこと、平均寿命の違いにより単身世帯の多くを占めるのが女性であり、女性の公的年金受給額が一般男性単身世帯や夫婦世帯と比較して低いことが、低所得グループの平均所得を押し下げ、高齢者の所得格差を大きくする一因となっていると考えられる。

又、過去数十年間に高齢者の所得構成は、資本所得(主に私的年金)あるいは社会移転所得(主に公的年金)が伸び、勤労収入が減少する方向で変化した。しかし、こうした変化は所得格差の状況を変化させる影響力を持っていなかったのである。これは、勤労収入という所得要素自体の分配は不平等しつつあるが、総所得に占める勤労収入の割合が低下していることで、この不平等化の傾向を相殺していたからである。

次に、低所得層になる高齢者の特性をみていく。OECD(2001)のデータによると、就労世代の可処分所得に対する 65 歳以上の可処分比率は、1990 年代半ばには九カ国中(カナダ、フィンランド、ドイツ、イタリア、オランダ、スウェーデン、イギリス、アメリカ、日本の九カ国) イギリスを除いた国において、八割以上の水準に達しており、低所得層においてもほぼ同様の結果が出ている。

日本での中高所得層の割合をみてみると、18～64 歳が 20%、65～74 歳が 14%、75 歳以上が 17%という結果が出ており、国際的にみても中高所得層はかなり多いといえる。なお、75 歳以上は、65～74 歳層より高い比率となっているが、これは配偶者との死別後、成人子ども世帯と再び同居するという日本に固有の世帯動態の影響があり、成人子ども世帯の影響を強く受けている。

また、65 歳以上における各所得五分位の所得の伸びをみてみると、ほとんどの国において、低・中所得層の所得の伸びは、社会移転の増大あるいは、直接税・社会保険料の負担削減からもたらされているが、日本においては、社会移転の伸び率はほぼ同じであり、この伸び率は勤労収入の減少が相殺してしまっている。

では、いったい 65 歳以上におけるに低所得層とはいったいどのような人たちであるのだろうか。上で少し触れたように、それは単身女性世帯に偏ってしまっている。自分の年金を確立することが難しい女性の低所得リスクは、男性と比較して高く、配偶者との死別後等によって低所得に陥った場合、男性に比べて持続期間が長くなる可能性が高いからである。

死別単身高齢女性と夫婦二人世帯の可処分所得の相違のデータによると、日本の夫婦二人世帯から死別単身女性世帯になった 65～74 歳では、可処分所得全体が－37%、勤労収入－22%、公的年金－２%、私的年金＋１%であった。

同じく、75 歳以上では、可処分所得全体－33%、勤労収入－15%、公的年金＋７%、私的年金 0%であった(出所：Yamada ＆Casey、2002)。死別した場合の所得ショックは勤労収入の減少が大半であり、高齢者の高い就業率の反映ともいえる。

OECD や日本の労働力調査(2005)によると、65 歳以上の就業率は、日本 19.4%、アメリカ 14.5%、カナダ 7.9%、イギリス 6.3%、ドイツ 3.5%となっており、国際的にみても高い水準にあることがわかる。しかし、高齢者の就業率は主に男性に見られていることから、勤労収入の減少は配偶者（男性）の死亡により、残された女性に転嫁されてしまう。また、公的年金がどれほど増大するかも重要である。しかし、公的年金は、2%の減少となっており、公的年金が夫の死亡時に、頭割りでしか増大しない年金の防貧機能が弱いところに原因があると考えられる。

１－２　高齢者が働きやすい社会にするためには

以上のように、日本では高齢化が急速に進展しているが、高齢者の所得保障は十分ではなく、年金収入などを補うために多くの高齢者は高い就労意欲を持っている。さらに、年金支給開始年齢が 65 歳に移行するのに当たって、高齢者の雇用機会をいかに確保するかが重要な課題となっている。労働の現場では、どのような形で高齢者の雇用機会を提供しようとしているのだろうか。この点を明らかにするため、われわれは高齢者雇用に積極的に取り組んで着る企業を対象に聞き取りを実施した。

１－２－１　Ｉ社における再雇用の事例

（１）Ｉ社の企業概要

1886 年開業の呉服店系百貨店である。関東を中心に店舗を展開し、化粧品や服飾類等、ファッション関係の商品の販売に強みをもっている。資本金は 367 億円、売上高は 2010 年 3 月期で 3954 億円、従業員は 3156 人、従業員の平均年齢は 41.6 歳となっている。充実した社内教育制度や累計で 1000 人を越す育児休暇制度の利用実績をもち、多様化する就業ニーズに応えている企業である。

このような施策の一環として、Ｉ 社では高齢者雇用についても積極的な施策を実施して

きたが、2000 年 10 月からは、新たに定年後の再雇用制度である「E 社員制度」(仮名)を導入した。以下、「E 社員制度」の概要と実施状況、今後の課題について詳しく見ていく。

（２）制度の概要

百貨店Ｉは、現在「E 社員制度」(仮称)という定年退職者の再雇用制度を実施している。同制度は 1976 年から実施してきた「社員属託制度」を全面改訂したものである。「社員属託制度」は、Ｉ社の正社員が定年退職後に準社員として再雇用する制度である。その後の定年退職年齢到達者の増加に伴い 2000 年 10 月に全面改訂して E 社員制度とし、さらに 2004 年からの高齢者雇用安定法の改定等に伴い、大幅な制度改定を行って現在の制度となった。

E 社員制度では、勤務時間に応じて「E 社員Ｉ」と「E 社員Ⅱ」の二つの契約形態にわかれている。「E 社員Ｉ」は、変動時間勤務制、「E 社員Ⅱ」はフルタイム勤務で、勤務時間は前者が週 27 時間未満、後者が週 27 時間～35 時間となる。現在の登録者内訳は E 社員Ｉが 9 割前後、E 社員Ⅱが 1 割前後で、変動時間勤務者に偏向している。これは、従業員の年金受給に関して、E1 社員は全額支給されるが、E2 社員は月収 28 万円を超えるため在職老齢年金の対象となり、減額支給されることが主な要因である。

主な業務内容は店頭販売、顧客サービス、外商セールス、事務・業務である。E 社員制度の要綱では、希望者は極力再雇用するが、配属は会社主導で決定し、勤務時間は所属部門のニーズに合わせることを原則としている。

契約は 65 歳を上限に、1 年単位で更新する。賃金は事務・業務 1000 円、店頭販売業務、顧客サービス業務、外商セールス業務は 1100 円、得意先セールスが 1300 円となっている。同社では定年退職者の就職支援制度として、再雇用制度と外部委託の就職あっせん制度があり、定年退職 10 ヶ月前にどちらかを選ぶことになっている。再就職を希望する場合はこのときに E 制度を選択し、59 歳時の定期健康診断を受診し、定年直後に契約することになっている。勤務時間は、E 社員Ｉは週 27 時間未満、E 社員Ⅱは週 27 時間～35 時間となる。

（３）制度導入の効果

Ｉ社の人事担当の U 氏によれば、制度導入の効果としては以下のようなものがある。第 1 に、制度導入より 60 歳時点での就業に対するモチベーションがあがった点である。従業員のうち E 制度を希望するのは 7～8 割にのぼる。これには昨今の年金支給年齢の引き上げが背景にあり、定年を迎えた後の収入確保を期待できるからという。

第 2 に、得意先との関係維持に役立っている。Ｉ社では、顧客との関係を良好にするため販売担当者が顧客と互いに名前で呼び合うといった取り組みをしているが、顧客にとってなじみのある従業員が定年を迎えた後も現場に残ることで、得意先との関係が維持され、売り上げの維持に役立っている。再雇用を希望する理由は「社会の接点がほしい」、「年金支給までの収入を確保したい」といった声が多く、希望しない理由は「自身で就職活動を行う」、「定年後は働くつもりがない」、「健康面に難がある」といった声が多いという。ただし、上位の管理職を務めた方は再雇用を希望しない場合が多いという。

実際に職場で働く再雇用後の従業員の声は「役割、成果を果たさなくてはいけないという責任からの解放された」「残業が無くなったので生活リズムが良くなった」といったものが多いという。

再雇用制度に関して考察しなくてはいけない点として、再雇用以前までは上司であった従業員が再雇用されるにあたって一般社員になるため、現役社員が先輩に遠慮してしまうのではないかという問題があるが。この点について、Ｉ 社では導入当初は若干の戸惑いがあったようだが、現在ではお互いに割り切って就労しているという。

Ｉ 社では、この制度を利用または更新する際には、個々の従業員の能力、適正も考慮している。業務能力、メンタル面において改善の必要がある従業員に関しては配属部署と従業員の間に人事部が入り、部署と従業員のニーズの調整に努めている。

（４）今後の課題

現在課題となっている点としては、時給制による従業員の業務意欲の低下である。Ｉ 社では、意欲低下を防ぐため、評価により昇給する制度の導入を検討している。

また、今後も進むと予想される年金支給年齢の引き上げを意識し、生活保障を企業で行っていくよう検討中であるという。

（５）事例の考察

以上のように、Ｉ 社では定年後の再雇用を積極的におこない、高齢者の雇用機会の確保に努めている。この事例からどのような点が示唆されるであろうか。

第１にＥ制度によりなぜＩ社は希望者全員を再雇用できているのかである。高齢就業者の仕事を確保できた理由は、Ｅ 制度の業務内容は以前までは非正規社員に委託していた補助的な業務がほとんどである。この制度を導入するにあたって、高齢者の働き口をこの部分より確保している。それゆえ、新卒採用を含めた正社員の採用計画を変更することなく、再雇用制度が運用されている。つまり、再雇用制度によって若年層の雇用機会が奪われることはない。また、得意先との個々のネットワークが厚く、経験が豊富な高齢者を、売り場が必要としているからといえる。したがって、高齢者を雇うことは企業にとってもプラスに働いているのである。

第2にこのE制度内における在職老齢年金の在り方である。現在の在職老年齢金制度は、総報酬月額相当分と公的年金の基礎月額を足して 28 万円を超えると年金支給が減額されるものとなっている。Ｅ 制度は、職種により時給が異なっており、高時給なのは「得意先セールス」を行っている人達である。減額を開始される金額は一定であるので、得意先セールスを行っている人達は、他の職種の人達と比べ短い労働時間で減額の対象になってしまう。しかも、現在課題とされている評価による賞与制度が導入されると、彼らはますます労働時間を減らさなくてはいけない。企業としても、セールス業務は売り上げ維持していく上で大事な業務である以上労働時間を減らすことは望ましいとはいえないようだ。

１－２－２　Ｋセンターにおける事例

（１）Ｋセンターの企業概要

Ｋセンターは、1986 年 12 月に民間の支援を受け財団法人として設立された。その後 2009 年７月に一般財団法人へ移行し、今年の５月、オフィスを江東区木場に移転・統合した。

主な事業概要としては、①登録調査機関としての調査事業、②工業所有情報の分類およ

び分類付与に関する技術の調査、研究等の事業である。①の具体的な内容としては特許審査に必要な先行技術の調査、特許出願に対して国際特許分類付与及びＦターム付与を同時に行う一元付与、 出願公開前の実用新案出願に対する、Ｆタームの付与である。Ｆタームとは、日本国特許庁が編纂している、日本の特許文献のそれぞれの文献に記載された発明の技術的特徴による分類体系、またその分類体系において用いられる分類記号である。

②の具体的内容としては特許文献に対するＦタームの付与、公開技報に対して国際特許分類の付与、Ｆタームリストの研究開発である。

家庭用品からバイオ、IT に至るまで多岐にわたる受注技術分野に応じて高度で専門性が要求されるため、管理職を経験した技術者を採用し、調査業務実施者として育成しているため、高齢者が多く、同センターでは彼らにとって働きやすい環境づくりに力を入れている。

主席部員は、企業からの出向職員として財団に採用されるが、出向元の企業を退職した後は 65 歳を上限に直接雇用され、また健康状態や個人の契約などの条件が揃えば 69 歳まで、また、特定の技術分野では 73 歳まで働くことができる。出向部員の採用は民間企業の出身者等を雇用することにより、育成していくコストや研修費用を削減することができる。

2010 年 7 月現在、職員数は 1,754 名で、そのうち 9 割は民間企業出身の主席部員と呼ぶ技術者が増え、企業において取得した知識と経験を活かし、多岐にわたる技術分野の特許出願への分類およびＦタームの付与等の業務に携わっている。主席部員と呼ばれる人たちは、各企業において管理職を経験した人たちであり、その出身企業は 200 社を超えている。

技術者は他の企業での管理職等を経験してきている人が多いため、必然的に高齢者を多く雇用する傾向にある。そこでこのＫセンターでは高齢者を多く雇うに当たって、高齢者が働きやすい環境づくりや、いくつかの制度を利用している。

（２）高齢者が働きやすい環境づくり

高齢者を雇う上で最も気にかけなければならないことは、従業員の健康面である。そこで、このセンターでは健康管理の充実に力を入れている。産業医が常駐していて定期的に健康診断を行い、眼科の健康相談ならびにメンタルヘルス相談をそれぞれ月２回実施している。インフルエンザの予防接種の費用もＫ社が負担して積極的に行っている。

さらにフレックスタイム制（8:00～20:00）を導入していて、10:00～15:00 のコアタイムを含む 7 時間労働を基準として働いている。フレックスタイム制を採用する利点としては、朝の通勤ラッシュを避けられることや、高齢者の方が健康面で問題を抱えた場合、病院に通いながら働けるという点が挙げられる。

70 歳からは常勤タイプを選択することができ、個人の力量に合わせて仕事ができる。また、目標業務量選択制を導入している。これは高齢者を含む多様な生活形態に合わせて年間の業務量を選択できて処遇を調整できるという制度である。さらに、職員の親睦や心身の健康維持を図るために数多くのクラブ活動が活動している。つまり健康的であり、自分のライフスタイルに合わせて働けるということである。

（３）今後の課題

Ｋ センターにおいて重要な人材となっているのが技術者であり、その多くを高齢者が占

めている。実際、K センターで利用されている制度にはこういった人たちへの配慮が見られる。しかし、高齢者が多い分労働者の健康面の管理が難しく、また仕事量の負担は個々人で違う。そのため一般的な企業とは違った労働者の管理体制が求められ、高齢者の人たちとどう向き合っていくかが課題となっている。

（４）事例の考察

K センターの事例で分かったことは、高齢者を雇用することは、メリットが多いという点である。業務では経験が求められるので、出向者を向かいいれる制度や定年退職後もＫセンターに残ってもらえるよう、一年契約の嘱託員制度を設けている。嘱託員としての雇用の上限は 65 歳である。

また、高齢者雇用において高齢者の健康管理は不可欠である。そこでＫセンターでは定期健康診断やインフルエンザの予防接種の推進､人間ドックの補助を積極的に行っている。さらにフレックスタイム制を導入しているので、通勤ラッシュを避けることができ、高齢者の方が健康面で問題を抱えた場合､病院に通いながら働けるといった環境となっている。Ｋセンターでは 70 歳から常勤タイプを選択することができ､個人のワークライフバランスを保つことができるというメリットがある。

１－２－３　定年制を廃止したＴ社の事例

（１）Ｔ社の企業概要

T 社は、1997 年に厨房器具専門店のリサイクル販売会社として設立された。店舗数は全国で 47 店舗、資本金は 5 億 912 万円、年商は 112 億 8040 万である。従業員数 601 名のうちおよそ 3 割が 60 歳以上の高齢者で、上場企業では群を抜く高さである。最高齢は 79 歳女性で、創業以来 10 年以上働いている。同社は 2005 年に定年制を廃止し、高齢者雇用促進システムとして、「P 制度」（仮称）を導入した。

（２）Ｐ制度の概要

T 社は、現在「P 制度」という高齢者就労制度を実施している。これは資格や制度を問わず 60 才以上の高齢者をパート従業者として採用する人事制度のことで、2005 年の T 社の定年制度廃止後に運用が開始された。このＰ制度の導入理由として、まだまだ元気で働くことの可能な高齢者が、一律的な高齢制限により働く場を失っている社会状況を憂い、個人のペースで働きながら充実した生活を送りたいと思う人に活躍の場を与えるためであるとＴ社の人事担当者は語っている。また、P 制度を利用して 60 歳以上でもなお、正社員として働いている人々もいる。

この制度では勤務日数や勤務時間は高齢労働者本人が決め、時給はその地域の法定最低賃金からスタートするということになっている。ただし、賃金は年 2 回の賞与の際に店長管理職の推薦状によって増額が検討され、賃金額に差が出ることもある。このＰ制度で採用された従業員は、主に全国で展開している販売店舗に勤務し、接客や商品の整備や陳列や管理を行う。

・P 制度のメリット

P 制度のメリットとしては、制度の活用者が以前の仕事の経験や知識を持っていることが挙げられる。例えば、本来ならば教育研修を行わなければならない接客対応や利用客への謝罪の仕方なども以前の経験を活かし、最善の対処を行う事が出来る。また、以前厨房で働いていたという経験から、T 社で扱っている厨房器具の名前を仕事初日にして知っていたという例もある。そして、豊富な人生経験を持った高齢者の従業員が若い従業員の相談役や話し相手となり職場に溶け込み、高齢者としての能力を充分に発揮し、若手従業員の働く意識に良い影響を与えたという事例もある。

・P 制度の問題点

第 1 に P 制度は高齢労働者本人が勤務日数、時間を決められるため、常に過重労働のリスクが伴うと考えられる。実際に聞き取り調査を行なったなかにも体を壊してしまった労働者が見られた。このような事態に対処するため、健康診断・聞き取りなどを定期的に実施するなど管理体制を早急に構築すべきであると考える。

また、第 2 に経験豊富な労働者を比較的安い価格で雇用し、現場には管理職以外高齢労働者が多く見られた。これは正社員の穴埋め的要素があるのではないだろうか。

・その他の取り組み

T 社は 60 歳以上の従業者で構成する「幸齢(こうれい)部会」を組織している。この部会では「研修」「交流」「経験技能伝授」という 3 つの役割を持っている。「研修」では T 社の望む人材像や仕事観の理解をしてもらう活動、「交流」では多店舗で働く同世代の従業員と同期意識を持ってもらい結束力を高める活動、「経験技能伝授」では仕事上の技能・知識や人生経験を若い人に引き継ぐ活動を進めている。

（３）P 制度利用者の声

・K さんの場合（60 代、女性）

・以前の仕事…N 社（仮称）の調理場のアルバイト

・現在の仕事内容…主に店舗で扱う商品の値付け

K さんは勤続 8 年目である。就業理由として、都会生活では地域のつながりが希薄で、疎外感を感じ、それならば働いたほうがよいというやりがいを求める面と、介護保険、健康保険など法律改正に伴い負担が増え、金銭的理由から働かざるを得ないという金銭面の 2 点を挙げている。また、仕事をすることで健康を維持でき、何よりも働くこと自体が楽しく、生きがいになっているということだ。

・I さんの場合（60 代、女性）

・以前の仕事…洋菓子販売

・現在の仕事…レジ打ちなど。以前はバーコード付、新品発注などの仕事をしていたが、体を壊してしまったため、現在は自分の体にとって無理のない仕事をしている。

I さんは 44 歳で一度、以前の仕事を離れたが、生きがいを求めて 60 歳を契機に職場に

復帰したいと考え、P 制度を実施しているＴ社で働き始めた。
Ｔ 社で働くことにおいて、勤務時間、日数を自分自身で決めることができるのも大きな魅力だと語っている。

両者とも就業理由として、経済的理由と生きがい健康維持のためという理由の２つの側面を挙げていた。

（４）今後の課題

高齢労働者は経験・知識が豊富なだけではなく、労働意欲も高いため若い社員の見本となっている。しかし一方で、前述したとおり体を壊す人が多いのも事実である。
その問題の一例として、Ｔ 社では冷暖房の設備が整っていないことが挙げられる。私たちがＴ社を訪問したのは、ある９月の猛暑日であった。それにもかかわらず、広いＴ社の店舗内では、所々に扇風機があるだけで、冷房設備が整っていたのは事務所及び会議室だけだった。このような状況を目の当たりにし、体調が悪くなる人も出てきてしまうのも無理はないと感じた。
高齢労働者の健康に負担が掛からない程度の仕事量は個々人で違うため、その判断基準がとても難しい。Ｔ 社では現在、このことについて検討中であり、今後の課題として考えている。そして、高齢者が働きやすい環境を作るために、Ｔ 社では冷暖房の完備をする必要があると私たちは考える。

（５）事例の考察

Ｔ 社は高齢者雇用促進のため、定年制を廃止した数少ない企業の一つである。社員の平均年齢が比較的若いＴ社において、このように高齢者を多く雇われている背景としては、その経験・知識量から仕事上のミスの対処の仕方や相談相手をするなど、高齢者が若い社員のサポート役として活躍していることが挙げられる。まだまだ元気に働ける高齢者を積極的に雇用し、また経験豊富な彼らを適切に配置しているという点は他企業も見習うべきである。
しかし、高齢者の労働を考えていく上で、やはり高齢者の健康管理問題が重要になってきているというのも事実である。Ｔ 社では、勤務日数や勤務時間を高齢者自身に決めてもらうなどの本人による健康管理を行っているが、働く意欲の高い人が多く、管理する側も高齢者の体力を把握することが難しいのが現状であるといえる。それらを改善するためにも、高齢者の健康を常に把握できるような管理体制と高齢者に負担がかからない環境作りを進めていくべきではないだろうか。

参考文献・引用

・清家篤・山田篤裕著「高齢者就業の経済学」日本経済新聞出版社　2004 年
・清家篤編著「高齢者の働きかた」ミネルヴァ書房　2009 年
・高齢社会白書 平成 22 年度版
・内閣府「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査
http://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/h17_kiso/index.html
・総務省統計局・『平成 21 年労働力調査(詳細調査)』
・独立行政法人労働政策研究・研修機構『高齢者の雇用・採用に関する調査』

２．文献購読

『新しい労働社会
　　ー雇用システムの再構築へ』

濱口桂一郎著

（岩波新書、2009 年、212P、定価 700 円＋税）

文献購読
『新しい労働社会—雇用システムの再構築へ』

２－１　はじめに（山口）. 15

２－２　序章「問題はどこにあるのか—日本型雇用システムを考える—」
（松田）. 15

２－３　１章「働きすぎの正社員にワークライフバランスを」
（河野・山口）. 16

２－４　２章「非正規労働者の本当の問題は何か?」
（片岡・田邉・田原）. 18

２－５　３章「賃金と社会保障のベストミックス
働くことが得になる社会へ」（荻野・佐藤）. 19

２－６　４章「職場からの産業民主主義の再構築」（塙・渡邉） 21

２－７　おわりに（山口）. 22

２－１　はじめに

われわれは、3 年次の文献購読に『新しい労働社会―雇用システムの再構築へ』を取り上げた。著者は労働省での勤務歴をもつ濱口桂一郎氏である。現代は多くの人が労働により生活を成り立たせている「労働社会」である。その中で生じるサービス残業や日雇い派遣、ワーキングプアといった「労働問題」に関する議論は、労働規制緩和論と労働規制強化論の対立図式とされている場合が多く、労働問題の本質に立ち入った議論は乏しいと著者は指摘している。マスコミが伝える情報では、労働者の過酷な実態に対して目が向きがちで、各々の制度が良いか悪いかといった議論はなされるものの、それだけでは問題の本質を隠すことになりかねない。それゆえ筆者は、同時にその様な部分的な問題解決のために「雇用システム」という全体像を意識すべきであるという。

雇用システムとは、法的、政治的、経済的、経営的、社会的などの様々な側面が一体となったものであり、それらの要素を複合的に議論することで、はじめて労働問題への現実的な解決に繋がると著者は述べている。

そこで本書では、「長時間労働問題」、「非正規雇用」、「賃金と社会保障」、「産業民主主義の再構築」といったテーマについて、実態に即しつつも、雇用システム全体を視野に入れた斬新で有益な議論を展開している。以下、その一端を紹介する。

２－２　問題の根源はどこにあるのか–日本型雇用システムを考える–（序章）

はじめに、序章では一般に日本型雇用システムの特徴とされる「長期雇用制度」、「年功型賃金」、「企業別労働組合」は、日本企業における雇用契約の性質より形成されていると指摘されている。雇用契約は「労働に従事する」といったヒトの行動を目的とする契約のため、日本に限らずどの国にも不確実性は存在する。だが、世界的には会計帳簿や旋盤操作といった労働の内容については予め明確に設定され、職務単位で契約が交わされている。これに対し日本型雇用契約では、企業内の職務を特定せずに雇用契約が交わされる。労働者がどの職務に従事するのかは、雇用契約では特定されず、雇用契約が交わされた後に使用者に命じられ、当該部署に配属される。日本型雇用契約には、必要に応じて職務が書き込まれていく空白が存在すると考えることもできる。この点から、日本の雇用契約の法的性格は、一種の地位制定契約、メンバーシップ契約であり、日本型雇用システムにおける「雇用」は労働者を企業のメンバーシップとする性質を持っていることが指摘される。

メンバーシップ型雇用契約は、「長期雇用制度」、「年功型賃金」、「企業別労働組合」といった日本型の雇用慣行を形成する。メンバーシップ契約では、雇用契約に職務の明確な規定がないので、ある職務で人員過剰になっても別の職務で人員が足りなければその職務に移動することが可能となる。別の職務への移動の可能性がある限り、解雇が正当とされる可能性は低くなり、メンバーシップを維持することができる。これが「長期雇用制度」を可能としている。

日本以外の企業のように職務単位の雇用であれば、賃金決定は職務単位で行なわれる。これに対し日本企業では、雇用契約で職務が決まってはいないため、企業内の勤続年数と年齢が賃金決定の基準として用いられる。これが「年功型賃金」である。だが、現実の日本の賃金制度は、年功をベースにしながらも、人事査定によってある程度の差がつく仕組

みであり、職務に基づく賃金制度と比べ広範の労働者に適用される特徴も持っている。

また、具体的な職務を特定した雇用契約なら、労働条件は職務単位で決めることができる。そのため、労働者と使用者との労働条件の交渉も職務単位で行なうことができ、企業を超えた産業レベルの団体交渉が可能となる。これに対して日本型雇用システムは、雇用契約で職務が決められていないので、職務ごとの交渉は行なえない。さらに、賃金は企業における勤続年数や年齢で決まるため、企業を超えて交渉してもあまり意味がなく、企業の経営者と企業レベルの労働組合とで行なう必要がある。加えて、長期雇用制度の下では経営悪化への対処や、労働者の異動をどう処理するかについても企業別の労働組合でなければ対応し難い。これが「企業別組合」が普及している理由である。

以上のように、日本のメンバーシップ型の雇用契約から「長期雇用制度」、「年功型賃金」、「企業別労働組合」といった特徴が論理的帰結として導かれる、と著者は主張する。これは、雇用流動論者の間で支持されている「戦後の経済成長が望める状況では将来的な倒産リスクが低く、労働者を企業内で長期にわたり教育し、年功型賃金を採用して労働者の流出を防げば採用コストが節約できたため日本型雇用が定着した」とする指摘との大きな違いでもある。ただし、これらは正社員のみに適用されている。日本に多く存在する非正規労働者は職務に基づいた契約が結ばれている。そのため、長期雇用制度や、年功型賃金は適用されず、企業別の労働組合への加入もほとんど認められていない。多くの場合、正社員よりも低い賃金でかつボーナスや退職金は支払われず、福利厚生施設の利用もできない。加えて、企業リストラの際に正社員雇用維持のため、非正規雇用を雇い止めにすることも規範化されている。

また、日本型雇用システムは、大企業分野において典型的に発達したモデルである。勤続年数、年齢による賃金カーブ、労働組合組織率は、企業規模が小さくなるほど小さくなり、ジョブ型の雇用形態にも近くなる。その意味では、非正規労働者と中小規模の正社員の待遇は、あまり変わらないともいえる。

以上のように、日本の雇用システムの特徴はメンバーシップ型の雇用契約が。そして、メンバーシップからあぶれる者が発生することを、労働社会の部分的な問題を考えていくうえでの重要な視点であることが示唆されている。

２－３　働きすぎの正社員にワークライフバランスを（第１章）

2008 年話題となった「マクドナルド裁判」。「残業月 137 時間　休日ゼロ」といった就業実態にもかかわらず、「店長は管理職」という理由で残業代は支払われていなかった。この裁判は「店長は管理職ではない、残業代支払いを命ず」との判決で終息する。世間が「名ばかり管理職問題」を注目するようになった裁判だ。「無給の長時間労働問題」であると同時に「ヒトの命も脅かすほどの長時間労働問題」でもある。第１章で著者は、この様な日本でみられる正社員の長時間労働問題とその解決方法について述べている。

「管理監督者」とは本来「事業経営の管理者的立場にある者又はこれと一体をなす者」とされ、労働基準法上の労働時間規制は適用除外とされている。一方で「管理職」は「人事管理上あるいは営業政策上の必要から設定される役職」で、一般的に課長クラス以上の役職をさす。このふたつは全くの別の概念である。「名ばかり管理職問題」とは、使用者が「管理監督者」と「管理職」の扱いを曖昧としているため生ずる問題である。

日本の労働行政は1970年代に銀行など金融機関において、「一定以上の高位の職務につく者は管理監督者とみなしてよい」とする通達をだしていた。本来「管理監督者では無い者も、管理監督者に含めてかまわない」とする企業の人事管理の歴史は比較的古い。当時の管理監督者の地位に当たる者の賃金水準は、そうでない者と比べ極めて高く設定されていたこともあり、通達では時間外手当と労働時間規制の適用除外も含まれていた。この様な人事管理が受け入れられてきた背景は、当時から高度成長期にかけての管理職はそれほど忙しくはなく、労働時間を規制する必要がなかったからではないかと著者は述べているが、この通達が今日の「名ばかり管理職」に代表される無給の長時間労働を招いたといえる。

長時間労働問題が取沙汰される一方で、2005年6月、使用者団体と政府は「労働時間の長さを賃金支払いの基準とする現行制度は非効率」と訴え、ホワイトカラーエグゼプションの導入を提起した。仕事の成果による賃金支払いに改め、労働時間規制の撤廃をも含む制度である。使用者と政府は「自立的な働き方」、「自由度の高い働き方」を可能にするとも主張した。これに対し労働側は実際の職場には「本当に自律的に、仕事量も自分で調整しながら働いている人はいない」、「労働時間規制の撤廃は過労死や過労自殺を更に増やすだけ」と猛反論し、この制度の導入は断念された。日本でこれだけ長時間労働問題が広がっているにもかかわらず、その解決に向けた議論はなぜか労働時間規制の強化については触れられず、政府、企業、労働者との間で議論が噛み合わず、労働者にとって望ましくない議論が展開されているともいえる。

この様な政策展開に対し、著者は長時間労働問題を解決するためには「ワークライフバランス(仕事と生活の両立)」という視点から議論すべきではないかと述べている。「個々の働くものが、拘束度の高い正社員か拘束度の限定的な非正規労働者かといった二者択一を迫られる現状を改め、すべての者が、育児・家族介護、自己啓発、地域活動への参加などの仕事以外の活動状況に応じて、希望する生活時間を確保しつつ、納得した働き方を選択できるようにする」事を目的とし、労働時間規制を見直すという議論である。つまり、男性正社員に当然の前提として課せられている過重な拘束をなくすため、仕事と家庭や地域での役割を男女で共有し、非正規労働者の低い賃金・労働条件を見直し、均等待遇によりワークライフバランスの実現を目指すという議論である。

ワークライフバランス実現のために、著者は日本の解雇規制を見直す必要があると主張する。日本の解雇規制は、経営上の問題がある場合に行われる整理解雇(リストラ)については過去の裁判判例の積み重ねより「整理解雇の4要件」といわれる規制が存在する。これは、整理解雇をする際に①人員削減の必要性、②解雇回避努力義務、③被解雇者選定の相当性、④労働組合や労働者との協議義務といった4要件を満たす必要があるというもので、国際的にも使用者が整理解雇を行うことはかなり難しいとされている。この規制の下では、経営危機の際に企業は解雇を行いづらい。そのため、平時から労働者を少なめに雇い、労働者一人当たりの労働時間を長くすることで備えることが合理的となる。一方で、労働者個人の個別解雇、懲罰解雇に対する規制は国際的に緩やかであり、不当な理由で就業規則違反と宣告され、解雇されるケースも多数存在する。そのため、長時間労働やサービス残業、遠隔地への配属転換を企業に要求された場合、労働者は「就業規則違反で解雇されるかもしれない」という脅威から、断ることができない立場にある。このような一面的な解雇規制が本質的な解雇保護として機能せず、かえって労働者が使用者に発言できない状況を作

り出しているという。

以上のように、第１章では、長時間労働問題は、男性正社員に集中する過剰責任が招いていると指摘し、それは、国際的にみて正社員の整理解雇に対する規制が強く、懲戒解雇に対する規制が緩やかであるために引き起こされているとしている。国際的に見て日本の失業率は低いが、それは整理解雇の規制が強いためであると推測できる。しかし、懲罰解雇の規制の緩さは、仕事と生活の両立を妨げ、男女間や正規非正規間の格差をもたらしている。それゆえ、ワークライフバランス実現に向け、失業率には現れない解雇規制の弊害に配慮しながら、労働者の発言権を確保すべきとする斬新な視点が示されている。

２－４　非正規労働者の本当の問題は何か?（第２章）

第２章では、非正規労働者の問題について論じている。著者によれば、この問題の本質は労働市場に非正規労働者が存在することでなく、その契約が正社員のメンバーシップ型契約とは異なり、「長期雇用制度」、「年功型賃金」、「企業別労働組合」といった労働者を保護する雇用慣行から排除されている点にある。さらに、非正規雇用の待遇の改善策を検討するため、EU 社会に見られる非正規労働者の扱いとの比較を行なっている。

派遣労働の種類を大きく分けると、①常用型派遣（派遣の合間の期間にも派遣会社が雇用）、②登録型派遣（派遣されている間だけ派遣元が雇用）、③日雇い型有料職業紹介事業（家政婦等）の主に３つに分類できる。このうち日本で最も多くみられるのは②登録型派遣である。この登録型派遣事業は不安定な雇用形態とされ、労働界では禁止論が根強い。だが、登録型派遣事業を禁止すれば労働者はすべて常用雇用となるわけではない。というのも、日本では有期雇用契約をほとんど規制していないため、有期労働者の雇い止めをほとんど規制なしで行なえる。有期雇用の規制がない下では、使用者は雇用の必要があるときは契約を更新、無いときは契約更新をせず「雇い止め」を行なうことができる。つまり、有期雇用契約は解雇規制をすりぬける目的で利用できるので、登録型派遣事業を禁止にしても、有期契約労働者が増え「派遣切り」が「有期切り」に変わるだけで不安定雇用問題の解決にはならない。

これに対し EU 諸国では、EU 有期労働指令で有期契約者の濫用が禁じられている。さらに、EU 諸国の半数は、国内法で具体的な契約更新の上限を設定している。例えば、イギリスでは、更新時に正当な目的が無ければ有期契約 4 年で無期契約に移行する。他に、スウェーデンは 3 年、オランダは 3 年又は更新は 2 回までとされている。残りの半数の国では契約の締結自体に正当な理由を求める規制も行なっている。例えば、ドイツでは有期契約の締結に原則として正当な理由が必要とされ、フランスでは締結の際の理由により有期の上限が 9 ヶ月～24 ヶ月に設定される。いずれの国もこれらの制限に違反すれば無期契約とみなされ、有期契約の期間満了で雇用が自動的に終了するということはない。そして、「雇い止め」は「解雇」とみなされる。

だが、2007 年 11 月に成立した日本の労働契約法は、有期契約について「期間中の解雇の禁止」と「必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない」と不明確な規定で「雇い止め」の救済となるかは疑問が残る。

筆者は上記の EU の様に一定の要件を充たす有期契約を、期間の定めなき契約と見なす制

度を導入すべきとも指摘している。また、日本でも戦前の 1936 年には、雇用契約の期間満了を解雇と見なし、特別手当(解雇手当)を支給しなければならないという「退職積立金及退職手当法」が制定されていた。この様に一定期間を超えた有期契約を終了する場合、勤続期間に応じた一定の金銭支払いを義務づけるほうが、「雇い止め」問題の現実的解決に繋がるとも指摘している。

本章では、非正規労働者と正社員の賃金水準の格差についても論じられている。EU における非正規労働規制は「均等待遇原則」に焦点があてられている。雇用形態が違っても、同じ職場で同じ仕事をする労働者は、賃金および労働時間という基本的労働条件について差別されること無く働くことができる。「同一労働同一賃金原則」ともよばれ、「職務給」といった賃金制度を成立させている。現在の日本の雇用では、この原則は成立していない。そして、高度経済成長期より発展した職能資格制度を内包する日本の雇用システムでは、短・中期的には成立は望めないかもしれない。しかし、EU の有期労働指令は採用から一定期間は勤続期間に比例した年功昇給が行なわれる「期間比例原則」を採用しており、非正規労働者の賃金水準は正社員と隔絶したものではない。同原則は年功賃金制度をベースにしていることもあり、現行の日本の賃金制度に則して導入できる可能性もある。

ただし、賃金制度改革を行なっていくには幾つかの社会的条件が必要でもある。第 1 に、1 章で触れた「正社員の過剰責任の緩和」、3 章で扱われる「年功型賃金制度の生活給としての側面」、4 章の「賃金制度を企業の中で具体的に改革していくための集団的な合意形成システムの在りかた」を踏まえたうえで議論する必要がある。

本章では、著者の専門分野である労働法と社会政策の観点から非正規雇用の問題を解決する方法について論じられている。著者は派遣労働問題の本質を的確に有期雇用契約における雇い止めの問題と捉え、その対策が論じられている。昨今よく議論される非正規労働者の賃金制度改革についても、EU にみられる「同一労働同一賃金原則」の実態から、日本の年功賃金制度と同原則の両立は不可能ではないとして、現実的な解決手段の提起が行なわれている。

２－５　賃金と社会保障のベストミックス-働くことが得になる社会へ（第３章)

2006 年小泉政権の改革の熱が収まったころ、就労していても貧困状態にあるワーキングプアの存在がマスコミや政治家の間でクローズアップされるようになった。ワーキングプアは主に非正規労働者に見られるが、非正規労働者は 90 年代以前から現在に至るまで生計を成り立たせる程の賃金水準には達していなかった。それが 2006 年になって貧困の問題として認識されるようになったのには理由がある。

高度成長以来の日本社会の非正規労働者は、主として家事に従事しながら家計補助的に働く主婦労働力としてのパートタイマー、学校に通いながら小遣い稼ぎをする学生アルバイトが大半であった。彼らは、正社員の夫、父親が家族構成員分の生計費をまかなっている前提があったため、賃金水準の低さは社会問題とはならなかった。いつでも解雇や雇い止めができる低賃金の主婦パートやアルバイト学生のフレキシビリティ(柔軟性)と彼らをその夫や父親の高賃金と雇用の安定性によって保護するセキュリティ(安定性)を組み合わせた高度成長期に形成された雇用システムである。この雇用システムを著者は日本的フレクシキュリティと呼んでいる。しかし、バブル崩壊後、企業は新卒採用数を絞り込んだた

め、卒業後に正社員になれずフリーターとなる若者が増加した。同時に、その父親の雇用や賃金も不安定化した。そのため、日本的フレクシキュリティからあぶれる者が現れ、社会問題として顕在することになった。

この問題を議論するためには、序章でみた日本の雇用契約がメンバーシップ型であることを振り返る必要がある。日本の正社員にみられる年功型賃金の上昇は、勤続年数と企業内の個人の業績に基づくものである。他方、この年功型賃金の上昇は、年齢を重ね、結婚し、家を建て、子を持つ立場になると教育費等が増加していく扶養コストを保障する側面があり、生活給ともいわれ、一定の支持がある。しかし、企業外部から採用した非正規労働者は職務能力が正社員と同程度であったとしても、勤続年数や企業内での業績は正社員には及ばない。そのため、年功型賃金は非正規労働者に適用することが難しく、非正規社員の賃金は年齢に伴って上昇する扶養コストをまかなえる水準に達しない。

また、長期雇用制度の下では、労働者を企業内で長期的に訓練を行なうことが合理的である。企業内教育訓練体制が確立された歴史は古い。1950 年代には働きながら職務についての教育訓練をつんでいく企業内デュアルシステムが形成され、1960 年代には定期人事異動とローテーション、長期期間にわたる昇進選抜といった雇用管理制度が発達した。この企業内教育訓練の発達は、企業が学校を卒業してすぐ若年層を採用する傾向も強めた。それゆえ、企業が採用の際に若者を学校の偏差値、学術的な能力の高低により評価する傾向を強め、学校教育の職業的レリバンス(意義)の欠如をもたらしたとも考察されている。これら年齢に基づく雇用システムが、メンバーシップ型の雇用から外れた者、特に中高年者や新卒後一度フリーターを経験した若者が正社員になることを難しくしている。

他方、日本の生活保護制度等の社会保障は、上記の日本的フレクシキュリティを前提としたものであった。そのため、非正規雇用でワーキングプアであっても、「働くことができる」という理由で給付の対象にならない場合が多く、社会保障の不備も浮き彫りとなり、社会保障の充実を求める声が高まった。しかし、社会保障については、留意しなくてはならない点がある。欧州では、日本よりも失業保険自体がかなり手厚く、生活保護も寛大で、無拠出の失業扶助もある。しかし、半面に高い給付のため、働かない人々の増加が問題にもなった。欧州にとって、1990 年以来の重要な政策課題になり、働くことが特になるような社会を目指す「メイク・ワーク・ペイ」を柱とする政策への転換が図られた。主に職業訓練によって労働市場に復帰しやすくするとともに、就職する仕事の質を向上させ、離職を抑制するといった施策がとられている。

日本でも 2000 年代半ばより公的職業訓練サービスの重要性が強調されるようになったが、依然として職業教育訓練は企業内教育訓練に依存している。しかし、社会保障を金銭的な給付面のみ充実させても、「貧困の罠」とも呼ばれる「給付のため働かない人々の増加」を招きかねない。今後の社会保障の理想的な展開のため、公的職業訓練サービスのさらなる充実も望まれる。

本章は、日本でワーキングプアという貧困層の発見の背景を述べた上で、日本型雇用システムが社会の現状に対応しきれなくなったことを指摘し、社会保障を適切なものに転換することを求めている。そしてその転換のひとつの理想モデルとして欧州にみられる「メイク・ワーク・ペイ」を挙げられている。

２－６　職場からの産業民主主義の再構築（第４章)

これまでに述べた解雇規制、賃金制度、社会保障システムの改革は、現在の労働問題を解決するためには不可欠なものであり、議論されつつある。だが、賃金改革は使用者と正社員や非正規社員の既得権の再分配の問題でもある。改革を進めるためには、それら集団の合意形成が各々の意思によっておこなわれなければ、課題となっている「正社員と非正規社員の賃金格差の縮小」は期待できない、と著者は述べている。

とはいえ、現代日本の労使の集団合意形成システムには欠如があり、使用者と労働者との社会的関係は民主主義的であるべきとする「産業民主主義」の観点からは望ましいものとはなっていない。本章はその再構築の必要性について述べられている。

著者は、労働者代表組織のあり方は、「使用者側からの独立性とともに、すべての労働者の利益を代表する公平さを兼ね備えてなければいけない」が、現在の労働者代表組織、労働組合、過半数組合、労使委員会には、その資格がないと指摘している。というのも、現行の多くの労働組合では、非正規社員は参加の資格を有しておらず、組織から排除されており、正社員も管理職になると自動的にその加入権を失う。そして、中小企業を中心に労使協定等の締結や就業規則を変更する際の過半数代表者は使用者が一方的に指名し、使用者寄りの人物になる場合が多い。そのため、非正規社員や管理職、中小企業労働者は、賃金や労働条件の協議の際に自身の意を反映させることは困難となっている。そこで、新たな労働者代表組織が必要とされている。

新たな組織は、次のふたつの性質を兼ね備えたものでなければならない。まず、特定の利害を持つ人々が自発的に集まり、自分たちの利害だけを守ろうとはしない「公平性」があること。次いで、使用者からの「独立性」を持つことである。現在の企業別組合は、正社員に限ってではあっても、「独立性」のある労働者代表組織としての性格をもっている。したがって、現在の企業別組合をベースに、正社員も非正規社員もすべての労働者が加入する代表組織を再構築していくことが、現実的な解決の方向性であると筆者は主張する。

集団合意形成の構築を考察するにあたっては、第１章で扱った日本の整理解雇法理が労使協議制を損なわせる危険性があることも留意しなくてはならない。現在の日本の法理では、裁判所が企業の行った行動を審査し、整理解雇の有効無効を判断する。その際に、整理解雇４要件を考慮するが、この要件は1970年代の「夫は正社員で、高給。妻は専業主婦でパートによる家計補助」の時代に大企業労使を基準に定着したものである。例えば、企業が整理解雇を行う際に「③被解雇者選定の相当性」を考慮するにあたって、「正社員を解雇する前に非正規社員、若しくは女性社員を解雇する」といったことは過去の判例では妥当であると解釈されていた。「妻はパートで家計補助」が一般的であった時代であれば、「非正規社員や女性社員」を整理解雇の被解雇者に、その相当性の判断を裁判所に委ねることは合理的であったかもしれない。しかし、現在は当時と比べ、非正規雇用が労働市場に占める割合は増加しており、非正規労働者は家計補助的に働いている者だけではなく、職場によっては正社員よりも事業の基幹的な役割を担っている場合もある。それゆえに、非正規労働者を被解雇者として適当としかねない整理解雇４要件が適切なものかは疑わしい。そもそも、職場事に多様化しつつある雇用事情の問題解決を、裁判所の判断に委ねるのは好ましくないという。

また、4 要件には「④労働組合や労働者との協議義務」が含まれているものの、司法関

係者はその他の実体的な要件を重視するため、この点は単なる手続き要件として軽視されがちである。好ましい集団合意形成を考察するにあたっては、本来手続き要件こそが最も重視されなくてはならないというのが著者の立場である。

これに対し、EU 諸国が採用している整理解雇法理は労働者代表への情報提供および協議と、その労使協議の状況を含めた集団解雇計画に関して公的機関に通知することのみを義務付けている。つまり、労使協議を形式だけに終わらせず、労使の協議が実行力あるものとするために、具体的な手続きが義務づけられている。それゆえ、EU 型整理解雇法理は集団合意形成のひとつの理想モデルであると著者は述べている。

また、産業民主主義を目指すうえで、現在の日本の労働政策の決定過程が望ましいものではないとも指摘している。というのも、著者は労働問題に対する政策は直接的な利害関係にある労働者代表と使用者代表が共に関与し、お互いが適度に譲り合って妥協しながら決定していく事を理想としているが、現在の厚生労働省の労働政策審議会は経済財政諮問会議や規制改革会議(2010 年 3 月に終結)が政府全体の方針を決定したあとに、それを実行するための組織となっているからである。経済財政諮問会議は民間議員として経済界の代表者 2 名、経済学者 2 名が参加しているのみで、労働者代表者は参加していない。そのため、労働政策、労働立法過程は労使の具体的な利害対立に立脚せず、観念的で安易な規制緩和論になびく恐れがある。これに対し、経済諮問会議や規制改革会議を廃止せよという意見も存在するが、著者はむしろ、その様なマクロな政策決定の場に利害関係者の代表を送り出すべき、とも述べている。

産業民主主義の確立のために、全てのステークホルダー(利害関係者)間での合意が望まれている。

２－７　おわりに

以上が、本書における著者の主な主張である。著者は、現在の日本の労働社会において最も重要な問題である「長時間労働」、「ワーキングプア」等について、専門分野である労働法、社会政策の観点から議論を展開している。著者の議論の特徴は、労働経済学のように労働市場における需給関係から原因を究明し、対策を検討する議論とは異なり、労使間や正規・非正規間の利害対立の背後にある雇用契約の日本的特性から労働問題の本質と解決策を論じるという方法を採っている点にある。この議論の最大の特徴は、現在の労働問題は日本のメンバーシップ型雇用契約や解雇法理、政策決定過程が労働者にとって不利に働いていると指摘している点である。また、「使用者と労働者が交渉の主体」であることを重視し、労働問題解決のためには、直接的利害関係者である使用者と全ての労働者の間で、交渉が均衡した条件の下で行なわれるべきであると述べている。

本議論を評価するポイントは大きく分けてふたつある。第 1 に、「整理解雇は 4 要件による強い規制を改め、労使との協議手続きにより行ない、懲罰解雇の規制は強めるべき」とし、規制の強化と緩和を同時に行う、一見すると矛盾する主張をしているが、この点をどう理解するかである。これに対してわれわれは、整理解雇 4 要件は使用者が解雇を行う際の強い障壁となっており、労働者を正社員として雇うことのリスクを高めているため、

法的規制を緩和すべきであるという著者の主張、この方法のみでは労使の交渉力の均衡は望めないと考える。というのも、日本はEU諸国と比較すると組合の力関係は強くない。さらに、中小企業では組合の組織率自体が低い。それゆえ、整理解雇を法的規制から労使協議にシフトした場合、労使が均衡した力関係で労使協議を行なえるとは考えにくい。結果として、労働者にとって不利に働く恐れがあるからである。だが、懲罰解雇の規制は整理解雇とは別に法的規制を強めるべきとも著者は主張している。というのも、実際には人員過剰の際に規制が緩い懲罰解雇を用いて、整理解雇をすり抜ける目的で不当な解雇を行っているという実態、若しくは懲罰解雇を後ろ盾に労働者に不利益な就業条件を強いるという実態があり、こちらの方がむしろ問題だからである。この2つの解雇規制の緩和と規制を平行して行なうことで、「正社員の過剰責任」の緩和が期待できる。

もっとも、本書の序章にて、著者は「本書は社会構造的な議論を主に展開していくので、例えば大企業はこれだが、中小企業はこうだ。という定性的議論が抜け落ちる傾向は否定できない」と述べている通り、本議論のみでは、企業規模による細かい議論に欠ける。また、著者は「新たな労働者代表組織の構想は、現在の正社員が加入する企業別労働組合をベースに、非正規労働者を含めた全ての労働者代表組織である」と主張している。それゆえ、元々、組合組織率の低い中小企業で、企業別組合ベースの代表組織の構築は可能なのかは、疑問が残る。中小企業労働者と、その事業所の非正規労働者の交渉参加までのプロセスの、具体性がかけているようにも思える。

第2に、著者が安易で観念的であると批判する、90年代より熱を帯び議論の進められた雇用流動化論との違いである。八代尚宏氏の「労働ビックバン」に代表される雇用流動化論では、正社員と非正規正規社員との格差是正のため、労働時間規制を緩め、解雇規制を緩め、正社員の賃金水準下げることで、正規と非正規労働者の待遇の均衡を目指すと主張している。これに対して著者は、雇用流動化論のように正社員の賃金水準を下げれば、労働者の社会での取り分が減少するだけと指摘する。ただし、具体的に格差をどのように解消すべきなのかという点については、使用者と正規労働者、非正規労働者が均衡した力のもと、再分配の交渉を行なうべきと、いわば手続き論に終始しているように思われる。

雇用流動化論と著者の主張の最大の違いは「賃金の再配分の交渉を誰がどの様に行なうのか」という点である。日本のメンバーシップ型の雇用契約とそれを前提に設計されてきた社会保障システムは、労働者がメンバーシップから外れると生涯賃金が減少し、社会保障も充分なものにならない。しかし、労働者は生涯に渡り年齢と共に増加する扶養コストをまかなう必要がある。現在、正社員の労働者にとって、その雇用契約を解除されることは著しく不利に働き、企業別労働組合の意思代表組織では使用者と対等に協議をおこなうことは難しい。加えて、現在の大半の非正規労働者は企業別労働組合への加入権がなく、意思代表組織が存在しない。このまま、「正社員の待遇を下げる」のみでは、使用者にとっては有益になるかもしれないが、正社員にとっては必要以上に不利益になる。そして、待遇の下がった正社員と非正規社員の間の再分配が上手くいくとは思えない。現在の「長時間労働」、「ワーキングプア」といった労働問題の解決に繋がるかは疑問が残る。

これに対し著者は、労働問題解決のためには、バブル経済崩壊以前の経済成長が望めた時代と比べ、90年代以降は限りのある賃金、労働条件を使用者対労働者、正規社員対非正規社員との間でどの様に再配分すべきか、労使と正規非正規社員との間に不利益配分とい

った、ネガティブな協議を迫ることは否めないとしている。ネガティブな議論だからこそ、具体的利害関係者である彼らが、対等な条件のもと協議されることを望む立場である。

著者の主張は、バブル経済崩壊後の 90 年代以降に急な構造改革を迫られ、世評の後押しのなか展開された雇用流動化論比べると、中長期的な視点での社会構造の再編を主張しているため、少々悠長な議論にも思える。しかし、90 年代から 2000 年代に展開された政策は具体的利害関係者を政策決定プロセスより排除されたなか行なわれたもので、現在の労働問題の解決には繋がるとはいい難く、むしろ新たな問題を生み出したともいえる。具体的利害関係者を抜きに行なわれる政策展開は、聞こえはよいが、実効性の乏しいものにもなってしまうとも考えられる。それゆえ、著者の使用者とすべての労働者を交渉の主体として重視し、彼らによる協議こそが現在の労働問題を解決し得るとする点は、現在の労働問題への具体的な解決の方向性のように思える。

３．企業訪問レポート

女性従業員の積極活用をめぐる課題

企業訪問レポート
女性従業員の積極活用をめぐる課題

３－１　はじめに 25

３－２　ホテル大手０社の事例 25

３－３　通信大手Ｓ社の事例 27

３－４　生命保険大手Ｄ社の事例 29

３－５　まとめ 31

３－１　はじめに

本レポートは、女性従業員を積極的に活用している企業の取り組み実態について、われわれが実施した聞き取り結果をまとめたものである。調査にあたって、育児支援制度が整っている企業は女性が安心して働けると考えた。また、女性従業員を積極的に登用している企業では、女性従業員のやる気を引き出し、職場への定着を促し、男性従業員や上司の評価を高めることにつながり、職場の男女平等を促進すると考えた。

そこで、子育て支援や女性の積極登用を行っている企業に聞き取りを依頼したところ、千葉労働局長優良賞を受賞したホテル大手Ｏ社や女性が働きやすい数々の制度を設けている通信大手Ｓ社、女性従業員比率が高い生命保険大手Ｄ社が快く受け入れて下さった。以下、これらの企業で実施されている女性従業員活用のための様々な取り組みとその効果について紹介し、女性従業員の積極活用をめぐる課題について検討する。

３－２　ホテル大手Ｏ社の事例

（１）企業概要

Ｏ社は老舗ホテルが1988年7月に千葉県浦安市舞浜で開業したリゾート･ホテルである。資本金は29億4千万円、2010年度の年商実績は66億3千万円、従業員数は2011年2月現在285人(男性190人､女性95人)である｡従業員の平均年齢は男性33歳､女性28歳で、平均勤続年数は男性13年、女性は9年となっている。

同社は、女性の就業を支援するための育児休業制度や短縮時間制度、有給休暇積立制度などに積極的に取組み、厚生労働省が進める「女性労働者の能力発揮を促進するための取組を推進している企業」で平成18年度の千葉労働局長優良賞を受賞した。また、千葉県男女共同参画推進事業所としても千葉県知事賞を受賞している。

2004年には、女性従業員のキャリア形成の具体化や商品開発への積極的な参画によるモチベーション向上のため「女性プロジェクト」を導入した。このプロジェクトはその後、「Ｏプロジェクト」に名称を変更して継続している。この取り組みは、同社が単に女性従業員の雇用継続を支援するだけではなく、女性従業員の積極活用を進めようとする意志の表れであると思われる。そこで、これらの取り組みが女性従業員の働き方や男性従業員を含めた職場のあり方にどのような効果をもたらしたかを中心に聞き取りを行った。

（２）従業員構成

同社の部門別の従業員数は宿泊部80人、レストラン部60人、調理部60人、販売営業部50人、管理部35人である。それぞれの性別分布は、宿泊部は男性7割・女性3割、レストラン部は男性6割・女性4割、調理部は男性9割・女性1割弱、販売営業部・管理部は男女ともに5割ずつとなっている。つまり、女性の方が多い職種はなく、少ない職種は少ない順に調理部・宿泊部・レストラン部である。

（３）女性従業員の積極活用方法

Ｏ社で女性従業員活用のために最も力を入れている制度はあるか、制度の実施はどのよ

うにして行われたか、実績や効果、従業員の反応はどうか、今後実施する予定の取り組みは何かについて聞き取りを行った。聞き取りによれば、最も力を入れている制度は、「育児制度の拡充」と顧客満足向上のための「女性プロジェクト」である。これらの取り組みを始めたのは、O社が女性従業員の離職理由を調査したところ、結婚・出産や将来への不安・モチベーションの低下が原因だということが明らかになったためであるとO社の人事担当者は語っている。

①育児支援制度

O社では現在、「育児制度の拡充」については主に 4 つの取り組みをしている。1 つ目は子どもが生後 3 歳まで取得可能な育児休業制度がある。この制度は、アルバイトも利用可能で、その場合の育児休業中アルバイトの穴埋めは社員が行う。2 つ目は子どもが小学校 3 年生まで利用可能な短時間勤務制度である。ただし、短時間勤務中はその分所得も減ることになる。人事評価はその時間に対しての仕事量で評価する。3 つ目は年間で消化しきれなかった年次有給休暇を、後年まで最大 50 日積み立てることができる積立休暇制度である。4 つ目は保育に関わる月額費用の 20%を補助する保育料補助制度で、この制度の拡充により経験豊富な社員の退職が減少した。

以上の取り組みは、同社人事担当者によれば、育児休業期間中は一時的に会社にとって負担になるが、長い目で見ると生産性の向上につながる結果となった。育児休業を取得した従業員は、取得して良かったと言っている。他方、短時間勤務制度を利用している人からは、「周りの目が痛い」との声も上がっているという。

②女性プロジェクト（Oプロジェクト）

「女性プロジェクト」は、女性従業員のキャリア形成を促し、モチベーションを向上させることで女性が長期間安心して働ける仕組みを作ることを目的として、2004 年 8 月に発足した。このプロジェクトは、座長は男性であるが、メンバーは女性管理職及び管理職候補者で構成されている。

プロジェクトでは、「『優しい・美味しい・癒される』をモットーに、お客様にくつろげる時間と空間を提供し、ご満足いただくことで社会に貢献する」という企業理念に基づき、お客様満足度の向上に向けて、アンケート分析や市場調査などの結果から改善案を策定し、インストラクターをはじめ、案件によっては部門長や経営者へ提言するという取り組みをしている。客室改修やイルミネーションのデザインなどは、同プロジェクトで出された意見が採用されたものである。プロジェクトの結果、メンバー全員が昇格を果たし、メンバーとなった従業員自身の育成だけでなく、若い職員のロールモデルとなることでモチベーションの向上につながった、と人事担当者は語っている。

（4）今後の課題

O社の今後の課題は男性が育児に関わることの推進である。現在は、ほとんどの男性社員が育児休暇を取得せず、有給休暇で済ませている。しかし、制度は男性でも利用可能であるという認識を広げ、利用しやすい雰囲気づくりをしていくことが重要である。また、ドアマンなど従来男性の仕事であった職種に女性を起用することを検討している。

（５）考察

以上のように、O社では育児支援制度や女性の積極活用を促す取り組みを積極的に行っている。この事からどのようなことが示唆されるであろうか。

第１に育児制度の拡充により、企業に多少の負担はあったものの、退職者が減るなどの一定の効果がみられた。しかし、離職率は男性２割、女性８割で、女性の離職率は依然として高い。この離職率の高さを少しでも低下させるため、さらなる取り組みが必要であろう。また、短時間勤務制度は利用しにくいとの声もある。より一層の環境整備をしていくことが必要であろう。また、O社でも今後推進していく予定であるが、男性の育児休暇取得者を促進することも重要である。これらを改善するためには制度の取得を義務化したり、従業員間での理解を深めたりしていくことがよいのではないか。

第２に「女性プロジェクト」によって、構成員の育成だけでなく、若い女性社員にとってのキャリア形成の指標となることでモチベーションの向上がみられたことは、大変評価できる。これからも力を入れて取り組むべきであろう。しかし、従業員の男女比や配属先の比率を見てわかるように、採用および配属における男女の差、性別役割分業は根強く存続している。したがって今後は、女性の採用を増やし、企業を担っていく人材育成に力をいれ、男女の配属の見直しをしていくことが必要になるだろう。

３－３　通信大手Ｓ社の事例

（１）企業概要

Ｓ社は 1981 年に創業の通信会社である。当初はパソコン用パッケージソフトの流通事業を手がけていたが、徐々に規模を拡大すると同時に合併や企業買収も積極的に行った結果、短期間に大手総合通信会社に成長した。資本金は約 1888 億円で売上高はグループ 3 社合計で 3 兆 46 億円（2010 年度）である。

正規従業員数はグループ 3 社合計で 14719 人（2010 年 12 月末現在）、従業員の平均年齢（2010 年 1 月～12 月）は男性が 36 歳 11 カ月、女性が 30 歳 10 カ月となっている。なお、中心年齢層は 20 代後半～40 代前半くらいとされる。男女関係なく優秀な人材を採用したいという考えから、採用や配属、処遇について男女間の差はないという。この背景には、同社が 3 つの企業の合併によって成立したため、個人の能力に応じて職務を割り当て、処遇することを強く意識してきたことがある。

同社は、育児を行う従業員が、さらに成長意欲をもってモチベーション高く仕事に取り組むことができる仕組みづくりを目指している。そこで、育児が阻害要因となって退職したり、本来の能力が発揮できないような状況を回避するため、さまざまな育児休暇制度を整備しているだけでなく、子どもが増えるごとに金額が増える出産金制度など、他の企業が真似できないような育児支援制度づくりに取り組んでいる。

（２）育児支援制度

Ｓ社は、次世代の社会を担う子供を安心して出産し育てられる職場環境を作ることは企

業に求められる基本的な役割の１つであると考え、すべての社員が仕事と育児を両立しつつ、能力を十分に発揮できる職場環境づくりに積極的に取り組んでいる。もっとも特徴的な取り組みが、多様な育児支援休暇制度と出産祝い金制度である。

同社の育児休暇制度は、法定休暇と法定外休暇を合わせて全部で 6 種類と非常に充実している。すなはち、①産前、産後休暇（産前 6 週間、産後 8 週間）、②マタニティー通院休暇（妊娠中～産後 1 年未満。健診の通院のために必要な日）、③配偶者出産休暇（配偶者の出産予定日 1 週間～出 1 ヵ月以内。5 日間の有給休暇）、④育児休暇（子の 1 歳の誕生日の前日まで保育園入園不可の場合最長で子の 2 歳の誕生日前日まで延長可能）、⑤看護休暇（子の小学校就前までの子 1 人につき年間 10 日間。用途は、子の看病、予防接種など）、⑥キッズ休暇（子の小学校卒業時まで年間 10 日間。用途、子の看病、保育園、小学校の行事など）である。

育児休暇の取得者数は過去 3 年間でのべ 679 人で、うち女性が 584 人（86.0%）、男性が 95 人（14.0%）となっている。多くの育児休暇制度があることで、出産や育児をした後も働き続けられる女性が増え、子どもの病気や学校行事などの時にも休みやすい環境が出来ているため、仕事と育児が両立しやすいとの声も上がっているという。なお、これだけ多様な休暇制度が整備され、多くの従業員が利用できるのは、仕事を個人に帰属させず、チームで行うようにし、個人にしかできない仕事は極力なくしているという背景がある。誰かが休職した場合でもチーム内で仕事を分担できるため、休暇を取得しても業務に支障が出にくく、休暇が取りやすくなっているのである。

もうひとつの特徴的な取り組みが、子どもの数によって金額が違う出産祝い金制度である。この制度は少子化問題に企業として取り組み、子供を産み育てやすい職場を作る施策の一環として始まった。勤続年数 1 年未満の社員は子供数に関係なく一律 2 万円の祝い金が支給される。さらに、勤続年数 1 年以上では、子どもの数に応じて祝い金の額が上昇していき、第 1 子が 5 万円、第 2 子は 10 万円、第 3 子 100 万円、第 4 子 300 万円、第 5 子以降 500 万円となっている。聞き取りによれば、これまでに出産祝い金制度を利用した従業員は、第 1～2 子が約 490 人、第 3～5 子が約 40 人となっている。この出産祝い金制度は、他の企業より少子化対策に貢献しているのではないかと担当者は語っていた。

Ｓ社では、この他にもノー残業デーや短時間勤務制度などがあり、これらの制度を利用することで、仕事と家庭生活の両立を図ることを目指している。

今後は、「働くパパ、ママプロジェクト」として、男性の育児休暇を積極的に取得できるようにするための取り組みを行う。具体的には、管理者研修の実施、社内のポータルサイト（イントラネット）の中に「イクメンインタビュー」を載せて男性の育児休暇の使い方や休暇を使ってよかった点などを発信することによって、男性の育児休暇の取得を促している。さらに、社員の要望を踏まえて更なる育児休業制度の拡大を検討している。

（３）今後の課題

Ｓ社ではさまざまな育児休業制度があるが、この制度を維持できている理由の一つは従業員、とりわけ女性従業員の中心年齢層が若いことである。これから先、これらの中心年齢層が上昇していくとともにこういった制度を利用しながら介護などとの両立も考えていかなければならない。

（４）考察

以上のようにＳ社では、多彩な育児支援制度を通じて女性が働きやすい社内環境の整備に力を入れている。また、ただ制度を整備するだけではなく、社内イントラネット上で「イクメンインタビュー」を紹介したり、管理者向け研修を行って社内全体で利用の促進に努めている。また、特定の個人にしかできない仕事は極力なくすことで休暇を取得しても業務に支障が出ないような体制を整えている。こうしたハード面、ソフト面の両方の環境の整備により、離職率を低い水準で維持することを可能にし、人材の流出を抑える事が出来ているという。

その一方で、職務の共有はまだ女性の採用が男性よりは低く、ある程度の規模が大きい企業だからこそ可能にした面があること、また上述の通り、平均年齢層が若いので今後もこういった共有が維持できるかは不透明な要素もある。

したがって、永続的に制度を維持していくためには、現在行っている啓発運動はもちろん、企業と家庭または社員の家族同士の交流を促進するイベントを企業が開くことや若い社員を今後も偏りなく配置することで、制度の維持に努める必要があるだろう。

３－４　生命保険大手Ｄ社の事例

（１）企業概要

Ｄ社は 1902 年に設立された大手生命保険会社である。2010 年現在、約 58,000 人の職員が在籍しており、「内勤職員」（約 13,000 名）と「営業職員」（約 45,000 名）に区分されている。女性職員の割合は「内勤職員」で、約 6 割、営業職員は 9 割以上が女性職員の女性の多い社員構成である。そのため、女性の活躍できる条件の整備、ワーク・ライフ・バランスに力を入れている。

同社では、様々な育児支援制度を用意しており、これらの制度の利用を社員に積極的に呼びかけてきた結果、利用者が増加した。この実績が認められ、東洋経済新報社が主催する第 4 回「ダイバーシティ経営大賞」でワーク・ライフ・バランス賞や 2010 J-Win ダイバーシティ・アワード「敢闘賞」を受賞。また、日経 BP 社発行『日経 WOMAN』（2011 年 5 月号）の「女性が活躍する会社 BEST 100」では 4 位にランクインした。

（２）育児支援制度

同社の主な育児支援制度は育児サービス経費補助制度、育児のための短時間勤務制度、育児休暇制度の 3 つである。

育児サービス経費補助は、2006 年度から実施されている制度で、子どもが 3 歳に達した年度の年度末までに負担した育児サービス料（保育所等の利用料）の 30%（月額 2 万円上限）を補助している。また、育児クーポンと呼ばれる、1 回 1,700 円のベビーシッター利用料の割引券の配布もしている。

育児のための短時間勤務制度は、終業時刻目標を設定する制度である。管理職・役付の終業時刻目標は原則として 19:30、アソシエイト（平社員）は 18:30 となっている。さら

に、原則週１回の「早帰り日」を設定し、早帰りを推進している。同社では、これらの取り組みにより、所定外労働時間を月平均 7.4 時間短縮することに成功した。これは他の保険業の月平均所定外労働時間の平均 16 時間の半分以下にもなる。

また、改正育児介護休業法により、「3 歳未満の子を養育する労働者は、就業時間を 1 日 6 時間以内とする短時間勤務制度」が試行されているが、Ｄ社は、子が小学校就学後の最初の 4 月末日まで、短時間勤務制度を利用でき、利用者も 2008 年度が 109 名、2009 年度は 154 名と増加している。

育児休暇は、最長で 25 ヶ月の取得が認められており、育児休暇取得者数は 2007 年度が 615 名、2008 年度は 831 名、2009 年度は 830 名になり、育児休暇取得率は約 9 割にもなる。また、子どもが病気等のとき休暇を取得できる「チャイルドサポート休暇」制度がある。付与日数は年間 12 日で、法定も上回る日数になっている。このサポートは、育児をしながら勤務する職員にとって、周囲の理解も得やすくなり、利用しやすい休暇制度とされている。

Ｄ社勤務のＡさん（30 代、女性、営業）にこれらの制度を利用した感想を聞いた。

> Ａさんは大学卒業後Ｄ社に入社、営業職員として勤務しながら 20 代後半で子供を生み、現在は二児の母である。育児休業、育児サービス経費補助については、何の抵抗もなく利用でき、満足したという。
>
> ただし、営業職の場合、定時で退社した後でも顧客との打ち合わせなどのサービス残業があるため、育休後に職場に戻った後の、時短制はあまり意味が無かったという。

（３）なでしこ会

育児休暇などで、一定期間職場から離れてしまうと「職場復帰に不安を覚える」といった声が多いが、この不安を軽減するため、Ｄ社では退職した元女性職員や育児休業中の職員が参加する「なでしこ会」をつくった。現在、育児休業中の職員含めて 1,000 名を超える会員が登録している。「なでしこ会」は、育児休業中も会社との接点を持つことで孤独感を感じさせないこと、仕事に関する情報交換の場を通じてスキルの向上を目指すこと、退職した女性職員や育児休業者同士で仕事や子育ての悩み、アドバイスなどを共有化している。これにより、育休からの復帰をスムーズに行うことができるという。

（４）今後の課題

出産を境に仕事を辞めるのは一般企業では 46.6%にも及ぶが（女性のライフプランニング支援に関する調査報告書、2007 年）、Ｄ社では豊富な育児休暇や「なでしこ会」により、女性職員の退職者数が大幅に減少することに成功した。

これほどまで、育児支援に活発なＤ社だが、職場に託児所を設けてはいない。人事担当者によれば、保育所の経費補助や勤務時間の短縮に取り組んでおり、子どもを保育所に預けることを推奨し、託児所の設立をするという考えは持っていないという。というのも、同社は全国展開している企業のため、各支社による条件の違いによる不公平を防ぐためである。としている。育児支援制度を受けているＫさんは「Ｄ社の育児支援があれば、託児

所はさほど必要とは思わない」と述べている。しかし、人によっては（あるいは子どもの体調によっては）身近に子供を預けたい場合もあるかもしれない。この点については、今後の課題といえるのではないか。

また、人事部の担当者によれば、今後の課題は育児支援に関する情報の社員への浸透であるという。また、各部署で「女性の人材価値を上げるにはどうした良いか」について話しあう機会を１カ月に１回設け、管理職・役付の育休に関する意識を高めることを目指している。2009 年からは新しい取り組みとして、年に１回社長なども出席し、各部署の取り組みをする「ダイバーシティ大会」という規模の大きい会議を開催している。さらに、平社員の育休制度の定着のために、制度の内容や申請方法等を分かりやすくまとめた「両立支援ハンドブック」を作成し、全職員に配布などをしている。しかし、未だに社員への完全なる浸透には繋がっていないという。

（５）考察

以上のように、育児支援制度を充実させた結果、Ｄ社では出産後の退職が減少した。Ｄ社は営業職が全体の職員の８割近くを占め、女性の割合が９割に達している。営業職は激務であるため、女性の離職率は高く、営業の新入社員は２年で半年が辞めるという。Ｄ社ではこの女性の離職率を抑制するために育児支援制度を充実させたともいえるが、狙い通りの結果が出たと言えるだろう。

このような育児支援制度は、女性の割合が高いために作られたというだけでなく、顧客の人生設計を考える保険会社だからこそ、社員の人生設計が立てられるような環境を整備する必要があったという面もある。

３－５　まとめ

今回の企業訪問を通じて、女性を支援する様々な制度を聞くことができた。いずれの企業でも、制度導入によって離職率が低下し、女性社員の定着が進むなどの効果が見受けられた。しかし、制度が充実していても職場の環境や雰囲気が伴っていない所では制度が十分に活用しきれていないという問題点も見られた。それゆえ、制度活用に向け、従業員、とりわけ管理職への周知が課題となっていた。

以前は、制度が整備されているか否かが問題であったが、最近では各種法令の整備もあり、とりわけ大企業では企業側の制度も整備されてきている。したがって、日本企業一般についても、制度の整備そのものから制度の利用率向上が課題となっているといえるだろう。

４．書評

書評

４－１　近藤克則『「健康格差社会」を生き抜く』評者：磯崎朋史..... 33
４－２　佐藤彰男『テレワーク「未来型労働」の現実』評者：上山瞬... 34
４－３　相沢幸悦　中沢浩志『2012 年、世界恐慌　ソブリンリスクの先を読む』
評者：金井良祐..... 35
４－４　濱口桂一郎『新しい労働社会』評者：木村潤平..... 36
４－５　白波瀬佐和子『生き方の不平等―お互いさまの社会に向けて』
評者：柴崎良佳..... 37
４－６　伊藤周平『雇用崩壊と社会保障』評者：鈴木竜太郎..... 39
４－７　井口泰『外国人労働者新時代』評者：坪川純也..... 40
４－８　神野直彦『「分かち合い」の経済学』評者：新澤美帆..... 42
４－９　宇沢弘文『経済学の考え方』評者：原川宏毅..... 44
４－10　宮本太郎『生活保障　排除しない社会へ』評者：星杏里..... 45
４－11　正田彬『消費者の権利』評者：室野友香..... 47
４－12　島本慈子『ルポ　労働と戦争―この国のいまと未来』
評者：柳沢渉..... 48
４－13　依田高典『行動経済学―感情に揺れる経済心理』
評者：和田恵理奈..... 50
４－14　堤未果『ルポ貧困大国アメリカⅡ』評者：和知駿介..... 52

近藤克則（著）
『「健康格差社会」を生き抜く』

評者：磯崎朋史

低所得の人の死亡率が、高所得者の三倍に及ぶ日本。本書は「経済の格差」が生存権という基本的人権にかかわる「いのちの格差」にまでも及ぶようになった「健康格差社会」を分析した書籍である。

小泉政権では、旧来はアナウンサーや通訳やソフトウェア開発などの専門性が高く高い報酬が得られる業種のみが派遣を許可されていた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、正規労働者の数が減り、非正規労働者が増えていった。これにより起きた所得格差が、今日の「健康格差」に拍車をかけたとしている。ここで挙げられている健康とは、身体的健康だけとは限らず、精神的健康な意味も含まれており、所得格差が大きくなりすぎると社会的なストレスも増え、犯罪や自殺も増える。つまり健康格差は、「病んだ社会」の象徴であり、比較的みえやすい社会の病理的現象である。著者は健康格差の大きさは、いわば社会の健康度とらえる指標になると述べている。

同一の対象者を追跡して観察するコホート研究という調査法では、要介護認定を受けていない三万人近くの高齢者を対象に身体・心理・社会的な状況を尋ね、裕福層と貧困層を比較したところ、所得や教育年数、職業階層などでみた社会階層が高いものに比べ、低いものでは死亡率が二倍から三倍に高いなどがわかった。また、このコホート研究で社会階層が低い人は社会的ネットワークも乏しくなりがちで社会的孤立を生みやすいともしている。そして、そのような人で死亡率が高いことに象徴されるように、不健康が多くなる。社会関係も、健康格差を生み出す経路と考えられるのである。

「健康格差」が生まれる原因として、医療費の自己負担が増えたことによって受診を我慢する受診抑制が低所得で進んだせいだけだとは限らない。イギリスは受診時においては原則無料である NHS 制度が戦後に導入されたにもかかわらず、健康格差はむしろ拡大した。この例をあげ、著者は病気発生の段階で、すでに大きな健康格差がみられると考え、さらに、今日生きることだけで精一杯で、将来のことを考える余裕のない人たちは、たとえ無料であっても医療や診断を受けないと述べている。

著者は、本書を「社会格差の拡大は人々の健康を損なう」という「早期警告」の書と述べている通り、健康を損なうあらゆる可能性を提示、「健康格差」が生まれる要因をデータに基づき細かく挙げている。しかし「健康格差社会」の問題についての解決策などが「ストレスをネガティブに考えず、ポジティブに生きよう」や「運動をすれば健康になる」と抽象的なものが多く、最終的には「職場の環境を良くするにはまずは挨拶から」などとストレスの問題の対処法まで書かれており、健康格差社会の話から話がそれている。著者の主張するように、社会階層が低く社会関係が欠如し、生活に余裕がないことが不健康の原因だとするならば、貧困問題を解決することが健康格差の是正につながるといえるのではないだろうか。

（朝日新書、2010 年、250 ページ、780 円＋税）

佐藤彰男（著）
『テレワーク「未来型労働」の現実』

評者：上山瞬

本書は、近年「家庭と仕事の両立を可能にする」理想的な労働形態として注目されているテレワークという働き方が、果たして本当に理想的な労働形態なのかについて、様々な資料や筆者がおこなったインタビューに基づいて論じる内容となっている。

テレワークはそもそもオフィス以外の場所で働くというだけで、働く側の意思や希望とは関係なく、働く場所は決定されていると著者は言う。国土交通省の推計によると、わずかな時間でもテレワークに従事している人は全労働者の4割に当たる約2500万人いるとされる。その中で約4分の1が1週間に8時間以上テレワークに従事しているとされているが、この数値には自宅に持ち帰り残業をする人も含まれている。にもかかわらず、政府がこの数値をテレワーク促進施策の基準にしてしまっていることで、自宅残業を政府が振興することになってしまうことを著者は危惧している。また、在宅勤務の環境の整備が、結果として「育児は女性の仕事」という固定観念、すなわち男女の性別役割分業を助長する原因になりかねないとしている。

政府は少子高齢化への対応やワークライフバランスの充実など様々な要因からテレワークを推進してきた。にも関わらず、テレワークが普及してこなかった一因には、個人の職務範囲が不明確になることが指摘できる。これによって、企業が実態を把握することは困難になり、労働者側も時間感覚が麻痺してしまう。こうなると、企業も情意考課がしにくい状況が生まれてしまうのだ。

このようにして、テレワークは従来の職場空間とは異なる空間をも労働の場に変化させ、労働の効率を上げると同時に、労働の不可視化によって長時間労働や賃金格差を見えなくさせているのが現実である。したがって、著者は極端な自己裁量の幅（長時間労働や低賃金など）をある程度規制すべきであると論じている。

評者は、この本に出会うまで、一般に言われるようにテレワークは理想的な労働形態であると考えていた。しかし、本書でテレワークの実態に触れることで、実際は家庭と職場の垣根を曖昧にし、長時間労働につながる危険性があることを認識するに至った。ただし、テレワークそのものを全面否定する必要は無い。本書にも記されていたが、たとえ割に合わない仕事であっても、子どもの手がかかる世帯を中心に在宅の仕事に対するニーズがある。男性の育児休暇などと併用して男女の性別役割分業の助長には注意しつつも、賃金をはじめとする労働環境を少しでも改善することで生活レベルの向上を果たすことが出来れば、幸福になる場合もある。働きたくても働けない人たちがいることも考えると、子ども手当のような現金給付ではなくとも、最低限の生活は現物給付によって保障し、家庭の負担を減らすことも同時に行うことで労働の長時間化を抑えることができれば、テレワークは好ましい働き方の一つとなると考えられる。

（岩波新書、2008年、209ページ、700円＋税）

相沢幸悦　中沢浩志（著）
『2012 年、世界恐慌　ソブリンリスクの先を読む』

評者：金井良祐

リーマンショックによる経済危機回避のために、世界各国は」国債発行による財政出動をした結果、大幅な財政赤字となった。本書は、そのため 2012 年に各国が国家破産するのではないかという予想をしたものである。

第一章では、リーマンショックがなぜ起こってしまったのか、アメリカ・欧米各国の歴史とともに解説し、第二章以降では、個人消費が原因で引き起こしたアメリカの恐慌、ギリシャ・ショックをはじめとするヨーロッパの恐慌、バブル崩壊からの日本の恐慌についてふれ、各国での経済活動の特徴や政策について書かれている。

本書では図や表、数字が多数載せてあるので、日本において現在どのような政策が行われ、どれだけの成果があったのかなど、とても明確に理解できる。日本は借金が多く景気回復のために、外国に向け 国債を大量に発行している。しかし、2010 年 2 月の政府発表では、家計の純資産額は 1063 兆円で、政府債務残高 863 兆円との差額はわずか２００兆円まで接近している。そのため、現在のままでは、あと 200 兆円しか新規に国債を発行できないとゆうことになるという。

本書に書かれているように、残念ながら現在のままでは日本の景気は回復せず破綻してしまうだろう。しかし、本書では現在の経済危機の状況や政策、また過去の不況のことや脱却策については述べられてはいるものの、これからに対する具体的な対策については記されていない。さらに言うと効果的な対策がないのかもしれない。この状況からの脱却策は、いままでの無駄遣いや政策の遅れなどの「ツケ」を少しずつ返していく方法しかないのかもしれない。

とはいえ、景気の循環、不況への流れを勉強するにはとても適している本である。

（朝日新書、2010 年、188 ページ、700 円＋税）

濱口桂一郎（著）
『新しい労働社会』

評者：木村潤平

本書は、日本の労働社会全体をうまく機能させるためにどういった部分をどのようにすべきかについて、筆者が「過度に保守的にならず、かつ過度に急進的にならぬように」ということを念頭に考察したものである。

まず筆者は、日本型雇用システムの特徴について述べる。日本型雇用システムの最も重要な特徴として通常あげられるのは、長期雇用制度、年功賃金制度、企業別組合の三つで、三種の神器とも言われている。これらは雇用管理、報酬管理および労使関係という労務管理の三大分野における日本の特徴を示している。しかし、日本型雇用システムの「本質」はむしろその前提となる雇用契約の性質にあると筆者は考えている。日本以外の社会では、それぞれの職務に対応する形で労働者を採用し、定められた労働に従事させるのに対し、日本では企業の中で行われる労働を職務ごとに切り出さず、一括して雇用契約を交わす。それゆえ、労働者は企業の中のすべての労働に従事する義務があり、使用者はそれを要求する権利を持つことになる。このような雇用契約の法的性格は、一種の地位設定契約あるいはメンバーシップ契約だと考えることができる。三種の神器と言われる日本型雇用システムの特徴は、すべてこの職務のない雇用契約という本質からその論理的帰結として導き出されるものであると述べている。

このような認識にもとづき、筆者は「名ばかり管理職」や「ホワイトカラーエグゼンプション」、「派遣切り」、「偽装請負」、「製造業への派遣」、「ワーキングプア」、「ワークライフバランス」などの現代の問題を、歴史的背景を踏まえ、国際的な比較も交えつつ論じている。

このうち、近年よく使われるようになった「ワークライフバランス」については、一般的に「職業生活と家庭生活の両立」と捉えられ、育児・介護休業や短時間勤務、保育施設の充実など、主として女性労働者が家庭責任を果たすための特別の措置に焦点があてられてきた。他方、男性労働者の恒常的な長時間労働にはあまり注目されてこなかった。しかし、「過重労働」はこれと同等かそれ以上に重要な問題であり、この問題を考える際に「ワークライフバランス」は非常に重要な視点である。正社員のワークライフバランスの回復と非正規労働者の低い賃金・労働条件の改善とは、男性正社員に課されている過重労働を見直すことの表と裏である。そして、将来的には、今までの女性労働の働き方を男女労働者共通のデフォルトルールとし、本人が希望して初めてそこから個別にオプトアウトできる仕組みにするべきであるという。こうすることで、非正規労働者との均等待遇問題にも新たな視野が開けてくると筆者は述べている。

本書は、日本型雇用システムの特徴と限界を、歴史的およびＥＵとの比較という総合的な視点から浮き彫りにし、今後の方向性を示そうとしている。また、問題は決して単純ではなく、いろいろな要素がリンクしてとても複雑なものとなっていることも繰り返し説かれている。またそれぞれのテーマに詳細な制度上の説明と丁寧な論旨が展開され、雇用問題を考える上で文字通り「勉強になる」一冊である。

（岩波新書、2009 年、212 ページ、700 円＋税）

白波瀬佐和子（著）
『生き方の不平等—お互いさまの社会に向けて』

評者：柴崎良佳

いまの日本社会では、実際に選択できる「生き方」に収入やジェンダー、年齢によって著しい不平等がある。この不平等は他国よりも深刻化しており、日本的な特徴がある。変わりゆく世の中で生き方が多様になったと言われるわりに、実際の諸制度は硬直的で、現在進行中の変化に対応出来ていない。本書は、このような視点から社会の中での人の生き方を考えていこうというものである。

著者によれば、不平等は社会を構成するすべての者を対象とする社会問題で、マクロの視点とミクロの視点から捉えることが出来る。マクロの視点とは社会の不平等のことで、ミクロの視点とは個人の生き方のことで、この二つを連結して考えることが必要であり、これらがいまの日本社会を見る上で極めて重要な枠組みであるとしている。

1 章では、子どもたちの不平等について論じている。子どもは親を選べず、生まれた家庭により不平等が生まれるが、それが世代を超えて連鎖し、再生産されている。これを解決するためには、親の経済力にかかわらず、子どもに権利として生活が保障される体制を確立することが必要だと述べている。

2 章では、若者の格差について、親との関係や晩婚化、未婚化も考慮して論じている。「勝ち組、負け組」といわれる格差は、本人の選択に帰結出来ない「たまたま」の要素があるため、負け組になったことを通過点と捉えられるように、教育訓練やキャリア教育を複線的に設定し、教育と労働の場の行き来を容易にさせること、若年層の低所得対策や住宅支援を充実させることなどを提案している。

3 章では、働くことに関する男女の違いについて論じている。家庭と仕事の性別役割分業規範が男女の働き方に影響を及ぼしているとし、男女がともに働き、生活するジェンダーフリー社会に向けた提案をしている。すなわち、現在のような一人一役割の構造から一人多役割構造へと移行させるために、子育て、家族の介護を含めて、これまで主として女性の役割であった家庭の仕事に様々な主体が関われるような体制づくりが求められている。

最後に 4 章では、高齢者の不平等について述べている。高齢期は、不平等がより顕著に現れるため、個人の経済的蓄えのみならず、社会的な蓄えが重要となる。それを改善するために、社会保障財源として、消費税の引き上げと直接税の見直しが急務であり、負担に応じた恩恵も年齢に関係なく受けることができなければならないと述べている。

さらに現在、人々の生き方に変化が見られるため、標準的なライフコースに沿わない場合を考慮に入れた制度設計が必要である。不平等の日本的な特徴は、これまで「家族」が果たしてきた役割が揺らいでいる点にあるとして、社会全体で高齢者を支え合う世代間、世代内の再配分政策が必要だと述べている。

評者も個々人に掛かる様々なリスク（疾病、失業、加齢等）が家族では支え切れなくなってきていると感じている。母子家庭や生涯未婚者など家族構成がこれまでとは異なる人が増加しているためである。それゆえ、筆者の主張するように様々なライフコースに合わせた制度をしっかり行うことが必要であろう。

本書は章ごとに社会を構成する全ての者の不平等を分析し、最後にその不平等を最小限

に抑えるための提言も書いており、とても読みやすく、理解しやすい。しかし、提言の内容は共感できるが、今ある制度の強化や見直しなど実効性に欠け、それを実行するための方法の分析が欠落している点にやや物足りなさを感じた。

（岩波新書、2010 年、230 ページ、800 円＋税）

伊藤周平（著）
『雇用崩壊と社会保障』

評者：鈴木竜太郎

本書は、現在の日本で雇用・社会保障の危機がなぜ生じたのかを明らかにし、民主党政権の雇用・社会保障の政策の問題点を指摘し、雇用保障・社会保障政策の再構築の方向を提示している。

第一章では、現在の雇用と社会保障の危機的状況について解説し、第二章で、日本の雇用保障・社会保障の仕組みをわかりやすく解説している。第三章で、現在の雇用崩壊がなぜ生じたのかを、労働者派遣法の制定・改定を軸に記述している。第四章・第五章では、社会保障の成り立ちから発展の歴史を跡付けながら、現在それがなぜ機能不全に陥ったのかを、小泉政権の社会保障改革を軸に説明している。第六章では、民主党政権の雇用・社会保障政策を検討し、そのゆくえを展望している。終章では、日本の雇用保障・社会保障再構築のための課題が提示されている。

本書では、民主党政権の雇用・社会保障政策を次のように批判している。第一に、民主党政権には、日本の雇用保障や社会保障をどう再構築し、どのような制度とするのかについての明確な政策理念・ビジョンが欠如しており、政策間の不整合が著しい。

第二に、衆議院選挙で初当選した新人議員を含め、民主党議員の多くは雇用・社会保障政策についての専門知識がなく、しかも、政策調査会が廃止されたため、党内での政策議論はほとんどなされないまま、政策決定にあたって、内容よりもパフォーマンスだけが目立っている。

第三に、子ども手当など現金給付への偏りが見られるが、こうした現金給付へのこだわりは、所得保障さえすれば、個々人が医療・福祉サービスを商品として買えばよいという市場型の医療・福祉制度と結びやすく、新自由主義との親和性を持っている。

著者は、公務員制度改革が叫ばれ、公務員数の削減を進めているが、日本は他の先進諸国と比べて公務員が少ないことを考えれば、福祉事務所のケースワーカーや児童相談所の児童福祉司をはじめ労働基準監察官など、必要な人員が不足しているところには、国が財政支援しつつ、公務員を増やしていくべきだという。企業頼みではなく、国・自治体が労働・医療・福祉行政に携わる公務労働者を増やすことで、新たな雇用をつくりだすことができると主張している。

（平凡社新書、2010 年、254 ページ、800 円＋税）

井口泰（著）
『外国人労働者新時代』

評者：坪川純也

本書は、今後さらに少子高齢化社会が進展すると予想される中、労働力不足に対応するためにどのように外国人労働者を受け入れ、どのように共存し協働していくべきかについて考察した書である。本書の特徴は、著者がアジア諸国と連動した人材開発という新たな視点を示している点にある。

本書ではまず初めに、外国人労働者の受け入れを巡って起きた 2 つの論争について論じている。第一の論争は「単純労働者を受け入れるか否か」という論争で、第二の論争は「人口減少社会に向けて、移民外国人労働者の受け入れを検討すべき」という論争である。第二の論争の背景には、日本経済の衰退と、将来の少子高齢化社会の危機がある。著者は、こうした背景を踏まえたうえで、外国人労働者の受け入れのあり方について議論を進めている。

次に、日本で働く外国人労働者の実態が紹介されている。外国人労働者の数は 1999 年当時で 67 万人に達し、このうち最も比率が高いのが不法残留者で、25 万人にも上るという。また不法入国による外国人も後をたたない。多くの外国人が自国に家族を残し、財を得るために日本にやってくる。しかし、日本の外国人労働者の受け入れには様々問題点があるため、不法残留者や不法入国者が多い。また、合法的に働いている外国人労働者についても、日本人労働者との賃金格差が大きいこと、さまざまな差別を受けているなど、多くの問題を抱えている。例えば、職業安定法や労働者派遣法上の違法な仲介業者が国外の外国人労働者の仲介、派遣に従事しても、効果的に排除する方法がない。

これに対して政府は、外国人労働者の雇用、労働条件に関するガイドラインを策定したが、周知されておらず、実効性に欠ける。さらに、外国人雇用報告制度も、法的に強制力を持たない。このように、雇用における差別を禁止する法整備が遅れており、外国人労働者が雇用差別から逃れるすべはない。現在の日本の法体制に縛られていては社会的統合の実現には至らないため、外国人労働者とその家族の社会的統合の基本的な議論から始めるべきだと述べている。

日本は、さらに加速する少子高齢化社会に向けての対策として、アジア諸国と連携し外国人研修･技能実習制度を改善させて東アジアの人材開発に力を入れ、アジアのみならず、世界中から多くの人材を集めて独自の技術を発信し、それらの国々の成長のけん引役となれるように、民も官も学も力を合わせて大胆な改革に取り組むことが重要であると著者は最後に述べている。

以上のように、本書では外国人労働者の実態や外国人労働者を受け入れるにあたっての問題点、さらにこれから日本がなすべき対策について分かりやすく説明されている。2001 年発行のため現在の外国人労働者の状況や問題点とは異なる一面もあることに注意して読み進める必要があるが、少子高齢化社会の 1 つの打開策となりうる外国人労働者の問題を知るために読んで損のない一冊だと思われる。ただし、「アジア諸国と連動した人材開発」という視点から外国人労働者を受け入れるという立場については、外国人研修制度が破綻している現在、説得力に欠けるのではないだろうか。この点についてのさらに踏み込んだ

議論が必要であるように思われる。

（ちくま新書、2001 年、206 ページ、700 円＋税）

神野直彦（著）
『「分かち合い」の経済学』

評者：新澤美帆

本書は､現在の日本の経済危機対して､｢分かち合い｣という価値観のもとに北欧の国々、特にスウェーデンをお手本とし打開策について述べる。

筆者は本書の始めに２つのスウェーデン語を紹介している。１つ目が「オムソーリ(omsorg)」で「社会サービス」を意味する言葉である。この言葉の原義は「悲しみの分かち合い」「優しさの与えあい」である。２つ目は「ラーゴム(largom)」で、「ほどほど」という極端に貧しいことも豊かなことも嫌悪するスウェーデン人の価値観である。これらの価値観が存在するスウェーデンは、世界恐慌のなか「絶望の海」に浮かぶ「希望の島」と讃えられた。スウェーデンが「国民の家」といわれる「分かち合い」のヴィジョンを分析していく。

本書な中で筆者は、新自由主義を否定する立場をとる。政治の使命は社会の統合であるにもかかわらず、新自由主義は労働市場への規制を緩和し、小さな政府を目指し公営企業の民営化を進め、社会保障給付を導入し､｢分かち合いの経済｣の解体を意味しているという。労働規制の緩和によって、日本の経済は分かち合いの領域と競争の領域とのラーゴムつまりバランスが崩れ、小さな政府、小さな労働者そして大きな企業を実現した。そして大きな企業に労働者の生活保障を任せた。これにより正社員は生活保障を得られるが、契約社員や派遣労働者などの非正社員はこれらの保障を受けることができず、その結果、格差と貧困があふれてしまった。

しかしスウェーデンでは社会が共同体として組織化されている。スウェーデンではこうした人間の絆を強く保っていることにより、経済も安定し、国民全体が平等かつ適度な豊かさをもって生活することができている。

つまりこの日本の危機を克服するには、これらの不幸を分かち合えるか否かにかかっている。しかし、現在の日本人は、不幸を分かち合い、ともに幸福の道へ進み、喜びを分かち合う精神を喪失してしまった。家族やコミュニティといった集団が支えてきた「人間の絆」が崩壊してしまったのである。さらに、経済危機は人間の絆を衰退させ人間の絆の衰退が社会的危機と政治的危機を激化させるという負の連鎖が続いてしまうのである。

この経済危機を打破するために、本書では３つの対策が提案されている。１つ目は人間の能力を高める教育制度の見直しである。社会が重化学工業から知識社会へとシフトするには知識を深める必要があるからである。２つ目は人間の健全な生命活動を保障することとする。知識社会で人間の能力を高める前提として、人間の健康を維持・増進させることが必要だからである。そのために医療と環境を重視しなければならないという。最後に、日本では衰退してしまった社会資本、つまり人間の絆の培養である。知識や能力を他者に惜しみなく与えなければ、知識社会を発展させることはできないからである。そしてこれらの大前提として、強い社会的セーフティーネットの張り替えが必要であるとしている。現金給付からサービス給付にシフトし、市場経済の競争にやぶれても安心して生活が保障されると同時に失敗から立ち直るための新たな教育や訓練の機会を提供する必要がある。

タイトルをみると、単なる希望の書に見えるが、むしろ失望の書であると筆者は述べて

いる。日本経済の危機的状況をとらえたうえで、日本人が「分かち合い」という価値観を失い「奪い合い」をおこなう失望の社会が広がっている現実を指摘し、明確な解決策を見出している。しかし、この解決策は人口の少ないスウェーデンだからこそ実現できているが、その約 138 倍の人口抱える日本にも通用するのか疑問が残る。最初から最後まで「分かち合い」の重要性についてあらゆる面からみた本であった。

（岩波新書、2010 年、202 ページ、720 円＋税）

宇沢弘文（著）
『経済学の考え方』

評者：原川宏毅

本書では、経済学の考え方がどのように発展してきたかを跡付けながら、経済学が現在置かれている状況を考察し、新しい理論的枠組みのあるべき特徴について考察している。

1 章から 9 章では、代表的な経済学者の理論、書物の紹介がされていて、その時代の背景と共にどう経済学が展開されてきたかが述べられている。なかでも、アダム・スミス、カール・マルクス、ソースティン・ヴェブレン、ジョン・メーナード・ケインズの４人の経済学者は、先見的な思想を持って経済学を作り上げてきた。これら４人の経済学者は、それぞれ異なった歴史観を持ち、異質な分析的枠組みのもとで異なった政策的帰結を指向して経済学を展開させてきた。

しかし、1960 年代の終わり頃から現在にかけて、経済学は大きな変動と混乱を経てきた。新古典派の経済理論はもちろんのこと、ケインズ経済学もすでにその理論的根拠を失い、威信は薄れていった。マルクス経済学も、大きな地殻変動があり、かつての思想的主導性は失ってしまった。しかし、著者によれば、1980 年代も終わりに近づくようになってから、ようやくこの激動と混乱を超えて、新しい思想的枠組みの構築と分析的方法の展開への萌芽がみられるようになってきたという。

終章では、現在の経済学の展開として、地球環境問題の経済学的分析に関わる研究が紹介されている。地球環境問題は、地球温暖化の現象に象徴されるように、化石燃料の大量消費と熱帯雨林の破壊に起因し、それは近代文明を特徴付ける社会問題である。したがって、地球環境問題の解決には、新しい経済的発想を必要とする。このことは、地球温暖化などの現象をどのような観点から分析するかという段階を超えて、新しい経済学分析の枠組みを構築し、経済学の新しい地平を切り開くことを意味する。

完全雇用、安定的な物価水準、さらには安定的な経済成長を実現するために、政府は経済活動に対する様々な規制、財政・金融政策の機能的、弾力的運用を通じて、究極的には、総需要が安定的に調節されるような状況をつくり出さなければならない。しかし、経済活動の水準が高くなるにつれて多くの社会的共通資本が私的資本に比較して相対的に希少となり、その限界的社会費用は高くなる。そのことは、本来市民の基本的権利を充足するためのサービスを生み出す社会的共通資本の機能が低下することを意味する。そこで、これらの問題に対応していくことのできる経済学が必要とされる、これが著者の考える新しい経済学の枠組みである。

以上のように、本書では、著者がこれまで大きな感動を覚えながら読んだ経済学の書物を中心にして、筆者自身の経済学の考え方がどのようにして形成されてきたかということを説明し、著者の考える新しい経済学とはどのようなものかが述べられている。

（岩波書店、岩波新書、2009 年、265 ページ、780 円＋税）

宮本太郎（著）
『生活保障　排除しない社会へ』

評者：星杏里

本書は、これまでの日本型生活保障の特質を改めて考え、スウェーデンモデルを参考にして、日本型生活保障の新しいデザインを考えていこうと述べたものである。

現在日本社会には、正規雇用と非正規雇用の間にあるような、社会的断層が形成されている。このような亀裂を修復するために期待されているのが社会保障である。しかし、現状を見る限りでは、社会保障は亀裂を修復するどころか、むしろそれを固定化し、拡大させているように思われる。そして人々は、福祉社会を求めつつも、行政に対して強い不信があり、連帯の方向に容易にかじを切れずにいる。また政治は、人々の間の亀裂を乗り越えるビジョンを提示し、行政の信用を回復するための手立てを打つことが出来ない、という状況である。

日本型生活保障は、男性稼ぎ主の安定した雇用が確保され、その収入が家族構成員に行き渡っていく、という条件が満たされている限りにおいて、一定のパフォーマンスを示すことが出来た。ところが、グローバルな市場競争の拡大のなかで、民間大企業における雇用ルールの転換がすすみ、地方における雇用維持の仕組みが破たんしていった。

これに対してスウェーデン型生活保障では、雇用保障と社会保障を連携させて、相乗的な効果を目指した。雇用保障では、積極的労働支援政策を核とした。また、生産性の低い企業から高い企業に、労働力を移動させつつ雇用保障を実現しようとした。これを可能にした条件の一つ目が、労働組合の発想転換。二つ目が、労働力移動をスムーズにすすめる条件整備。三つ目が、労働力移動を促進する賃金政策である。このようにして、雇用保障を実現させることを目指した。そして、社会保障は、人々が就労し継続的に働き続ける支援をすることで、雇用と密接に関わっていった。

以上のような認識のもと、著者は新しい生活保障には四つの条件が求められると述べている。一つ目は、多様なライフサイクルを生きていく人に対応できる柔軟性。二つ目は、就労を軸とした社会参加の拡大。三つ目が、補完的保障。四つ目が、合意可能性である。そして、この四つの条件をふまえて生活保障の再構築を考えると、アクティベーションという考えが出てくるという。これは、雇用と社会保障をこれまで以上に強く連携させていこうとする政策である。アクティベーションは、人々がその生涯でさまざまなタイミングで働き始めたり退職したりすることを前提に、就労と社会参加の支援をする。その限りで柔軟な、多様なライフスタイルに対応した生活保障である。また、職業訓練や教育などの就労を軸とした政策こそが、アクティベーションである。著者は、雇用と社会保障の関係の見直しこそが新しいビジョンの出発点になるべきであり、その為にはアクティベーションが必要である、と主張している。

日本でもアクティベーションを取り入れることにより、人々のライフスタイルが柔軟になるだろう。とりわけ、女性の場合は結婚・育児などを経ても、また参加できるようになる。今の時代は、働く女性がとても多い。また、結婚しても出産しても働き続けたいと考える女性も年々増えている。しかし、その願いを叶えられていないのが現状である。そんな女性たちのためにも、アクティベーションという考え方を取り入れるべきだ、と強く感

じた。

（岩波新書、2009 年、228 ページ、800 円＋税）

正田彬（著）
『消費者の権利』

評者：室野友香

本書では、商品・サービスを購入して生活する上で多様な問題が消費者の権利と組み合わさっているという現代社会の性質について、近年の具体例を挟んでわかりやすく説明されている。

本書で著者は、消費者はまず「生身の人間」であるということを強く主張している。強い経済力をもつ日本では、商品・サービスが様々な形で提供されるが、その購入をめぐって問題が起きた場合に、人間の生命・健康に影響を与える。特に食品では「こんにゃくゼリー」のように、幼児などが窒息死する事件は記憶に新しい。そのほかにも食品偽造問題、ガス瞬間湯沸かし器などの暖房機による死亡事故、暖房機による一酸化中毒などは、消費者の安全が侵害されている事例である。このように、基本的人権である「健康で文化的な生活をおくる権利」をも侵害されている現在、消費者の生命・健康を守るには、商品・サービスの中味を消費者が正しく理解し、危険性を把握する必要があると筆者は述べている。

しかし、消費者が専門的な知識をもって全ての商品・サービスの危険性を理解するには不可能に近い。このため、JAS 法によって商品・サービスに関する表示方法が規制されているが、遺伝子組み換え食品のように複雑な表示がなされていたり、食品表示が偽造されたりする事例があとを立たない。これについて筆者は、法律間で規制内容を統一し、違反による罰則の強化をするべきだと述べている。

また、著者は独占禁止法研究者としての立場から、市場で提示される価格についても私たち消費者の権利が侵害されていると指摘している。水道や電気などを供給する公益企業は、市場支配力を有しているため競争による制約を受けることなく価格などの取引条件を消費者に強制しているのである。公共事業は国民すなわち消費者にとっての公益性をその基本的な性格としているが、さまざまな産業分野に対しても重要な影響をあたえるため、消費者の利益よりも産業界の利益・権益が優先されることがある。これに対して筆者は、消費者のための公益事業への転換の必要性を指摘している。

普及率が高く利用の多いインターネットに関しても、表示のみで購入されるという点で消費者はトラブルの巻き込まれないよう、取引の際には画面を記録として保存するというような基本的な判断が必要であると述べている。

消費は生活する上で切り離すことができない基本的な行為である。この消費をめぐる権利が、さまざまな場面で侵害されている現在、評者も消費者の権利について、我々が意識を高く持つ必要性を実感した。本書を読んで普段の消費行動を見直してみてはいかがだろう。

（岩波書店、2010 年、206 ページ、720 円＋税）

島本慈子（著）
『ルポ　労働と戦争―この国のいまと未来』

評者：柳沼渉

本書は、日本国民が現在、労働を通して戦争とどのように関わり、戦争をどう捉えているのかについて著者のレポートをもとに述べられたものである。

日米同盟の深化により、インドやイラクへ日本の自衛隊派遣が行われているのを見ると、国民は憲法９条に対して冷ややかな目を向けてしまうのは仕方のないことなのかもしれない。しかし、９条の縛りにより常に超えてはいけない一線が引かれていると著者はいう。たとえば、クラスター爆弾配備がその実例であるが、日本政府は軍隊を否定しながら、自衛隊という軍事力を持つ事実を「専守防衛」と正当化している。しかし、９条がなくなればこの「専守防衛」という立場も消滅し、防衛以外の目的で兵器を使うこともできるようになる。つまり９条の改憲は、兵器製造に従事する労働者にとって仕事が「専守防衛」のための製造から「人殺し」のための製造へと意味が変わることだというのが著者の考えである。

戦争が非難されるのに反して、日本各地の在日米軍基地での仕事に対する志願人気は依然として高い。もっともそれは、雇用の安定により家庭生活の安心が得られるのが最大の理由である。横須賀においては親・子・孫の三世代まで基地に勤めることも珍しくない。彼らは「戦争に賛成している人間はほとんどいない。自分たちの生活を守るために、軍の雇用という形で働いているだけ」と語る。基地のある地域の住民は、基地を一つの働き口として受け止め、労働に励んでいることを示す言葉に他ならない。

青森県三沢市では「米軍基地を活用した町おこし」が行われている。ＦＭミニスタジオ、スポーツバーや多国籍飲食店を並べる「ＭＧプラザ」、年に一度基地を一般開放する航空祭など、さびれた地区の店舗を「アメリカ」をテーマとして建て替えようという狙いである。ここまで基地の存在は日本国内に浸透しているのである。

以上のように、米軍基地は働き口として、または町おこしとして受け入れられている一方、９条を掲げている日本においては「米軍基地をなくせ」という意見も根強く残っている。しかし、基地で働く者にとって、基地をなくすことは職を失うのと同じことであり、多数の失業者が生み出されるであろう。

このような事態と関連して、著者は労働と戦争の関係性が大きく２つの点で変化してきていることを指摘している。一つ目は「戦争の無人化」が進み、いずれは無人の戦闘ロボットや戦闘機が戦うことになる可能性が起こりうる点である。つまり、「兵士は人を殺さない、研究者と労働者が人を殺す」という世界が生まれることを暗示しているのだ。もう一点は、兵器のハイテク化により、民需と軍需の境界線が溶けだしていることである。ボールベアリングや半導体、ビデオカメラが「誘導ミサイル」に使われ、液晶パネルが「戦闘爆撃機のディスプレイ」になる。こういった軍事革命が起きている時代だからこそ、日本人みなが自らの仕事の内容を見つめなおし、「自分はどういう仕事をしたいのか」という点を十分に考える必要があるのではないかと著者は主張する。

戦争の放棄を掲げる憲法９条に対して今一度顧みるなら、「専守防衛」の一言で事を済ますのは、無責任ではないかと考えさせられる。しかしその反面、労働と戦争を切り離そう

とすれば、基地で懸命に働いてきた労働者から仕事を奪うことにもなる。どちらを選択しても、リスクが大きく、正しい答えなど存在しないと気付かされる本書は十分に熟読するに値すべき一冊である。

（岩波新書、2008 年、195 ページ、740 円＋税）

依田高典（著）
『行動経済学―感情に揺れる経済心理』

評者：和田恵里奈

本書は、伝統的な経済学と行動経済学を比較し、理屈とは異なるが無視できない人間の心理的影響を重視する行動経済学の理論を紹介したものである。

行動経済学では、伝統的な経済学が想定する効用を最大化できる合理的な人間像を批判し、人間の合理性には限界があると考える限定合理性を前提とする。限定合理性とは、最適ではなくても満足できる選択肢を発見しようとすること、問題解決法のルールである3つのヒューリスティクスを使い意思決定をすることである。ヒューリスティクスとは満足化原理に従い、直感的に限られた時間の中で意思決定を行うときの人々が用いるルールのことである。筆者によれば、人間はこの3つのヒューリスティクスにもとづき行動し、しばしば失敗をするが、重要なのはその失敗を繰り返さないとともに、成長することだとしている。

時間上の選択も行動経済学に影響を与える。19世紀にはジョン・ローの時間上の選択の経済心理的説明やアーヴィング・ヒィッシャーの無差別曲線、割引率を実際の消費者の購買活動から計測した事例のフィールド研究、時間上の選択問題を扱うときに基本となる割引効用理論、それらがあてはまらないケースのアノマリーについても説明されている。時間上の選択では、記憶や期待の効用が大きな意味を持つ。個人の中には小さい効用を求める衝動的な我と未来の大きな効用を求める自制的な我が存在し、それらが葛藤している。ニューロ・エコノミクス（脳科学と経済学の融合）の発展により、このような感情が人間行動に果たす役割の解明に期待が寄せられていると指摘している。

さらに、不確実性下の選択における行動経済学について説明されている。ここではまず、確率論の4つの立場、すなわちすべての可能なケース数に対して、ある事象に属するケース数の比率とする古典的確率論、無限繰り返し試行における相対度数の極限値とする統計的頻度論、一度限りの事象における確率は命題と命題の間の論理関係であるとする論理的確率論、ベイズの定理などを用いて計測可能な確信の度合いであるとする主観的確率論が説明される。これは、確率的不確実性のひとつとしてリスクの下での意思決定理論である期待効用理論に繋がっていく。ここまでは筆者の意見というよりは偉大な経済学者の行動経済学についての考え方の紹介である。

第4章では、これまでのことを踏まえ、具体的な例として合理的アディクションである喫煙について行動経済学的に考察している。経済合理性を重視するゲーリー・ベッカーは喫煙の効用と不効用のすべてを考慮したうえで納得し、中毒になる場合を合理的アディクションモデルと呼んだ。しかし合理的アディクションは中毒になるリスクをわきまえず、中毒になったときの被害を過小に見積もっていることや、首尾一貫性が欠けているという点で、ベッカーのように合理的行動として説明することへの批判もある。ここでも理性的な我と衝動的な我が葛藤しており、その解明にはニューロ・エコノミクスの発展が必要となる。

喫煙するということは、時間上の選択、リスク下の選択という2つの意思決定問題からできている。喫煙に対する行動経済学的分析に基づく対策としては、やめたくてもやめら

れない喫煙者を禁煙に誘導することによって、喫煙者をより後悔のない幸福な状態に誘導することであると筆者は述べている。

このように本書は、行動経済学の基本的な概念を説明し、具体的な例を挙げながら、行動経済学的分析の有効性について解説している。行動経済学の考え方については様々な経済学者の考え方が紹介されており、理解しやすい。しかし、行動経済学における具体的な例が詳しく書かれているのは喫煙だけであった。

筆者は本書の最終章でもニューロ・エコノミクスについて触れていたが、行動経済学はニューロ・エコノミクスの発展に大きな影響を受け、今後さらに行動経済学が注目されるということが度々書かれていた。行動経済学は限定合理性を出発点としており、行動経済学が誕生して間もない頃は主流派経済学の行動経済学に対するまなざしは冷やかであった。しかし先駆者の努力によって行動経済学の研究成果が次第に学界で認められ、今では本書も含めて、その解説や翻訳書が毎月発売されるまで発展した。今後もますます行動経済学について調査、研究が行われ、さらなる発展が期待できる。しかし、ニューロ・エコノミクスの解明が進むにつれて、経済学の意思決定理論の無邪気な想定がそっくりそのまま生き残ることはできなくなり、行動経済学の前提は真っ向から否定されるかもしれない。逆にニューロ・エコノミクスの解明により、行動経済学がより一層強固に基礎づけられるかもしれない。したがって、行動経済の今度の発展はニューロ・エコノミクスの解明に依存しており、行動経済学は現在、分岐点に到達している。

（中公新書、2010 年、242 ページ、780 円＋税）

堤未果（著）
『ルポ貧困大国アメリカⅡ』

評者：和知駿介

本書はオバマ大統領が誕生してからのアメリカにおける問題を「教育問題」、「社会保障」、「医療問題」、「刑務所問題」の４つの観点から指摘している。

アメリカでは、大学の利益追求主義により、人件費の削減が行われず、その代わりに急激に学費が高騰している。さらに本来学生を助けるはずの学資ローン会社サリーメイが民営化され、学生をターゲットに徹底的な取立てや理不尽な要求を行い利益を上げている。消費者保護法が存在しないことで理不尽な取立てをとめられないと著者は述べており、こうしたことからアメリカの教育は非常に危険な状態であるとしている。

アメリカの社会保障は主に企業が担っている。企業が独自に年金や社会保障を社員に提供しているのである。しかし、ワグナー法などにより力を持った労働組合が、年金額を引き上げるなどしたこと、またそもそも企業は景気に利益を左右されることから、社会保障制度の維持が不可能になってきた。しかし、公的な社会保障制度は整備されていないため企業の相次ぐ年金廃止などにより、多くの人が退職後の生活に苦しんでいると著者は述べている。

オバマ大統領は、オバマ・ケアと呼ばれる無保険者を救済するための医療改革を行うことを約束した。しかし無保険者の大半は中流層であり、医療費が払えない国民のうち無保険者はわずか 1%である。そこで皆保険制度を導入し低負担で医療を受けられるようにすべきという意見が出てきた。しかしオバマは皆保険推進派の意見すら聞かず、医療界を牛耳る製薬会社などに医療費や処方箋の値上げの承認を行っている。こうしたことから著者はオバマの医療改革は実現しないのではないかと指摘している。

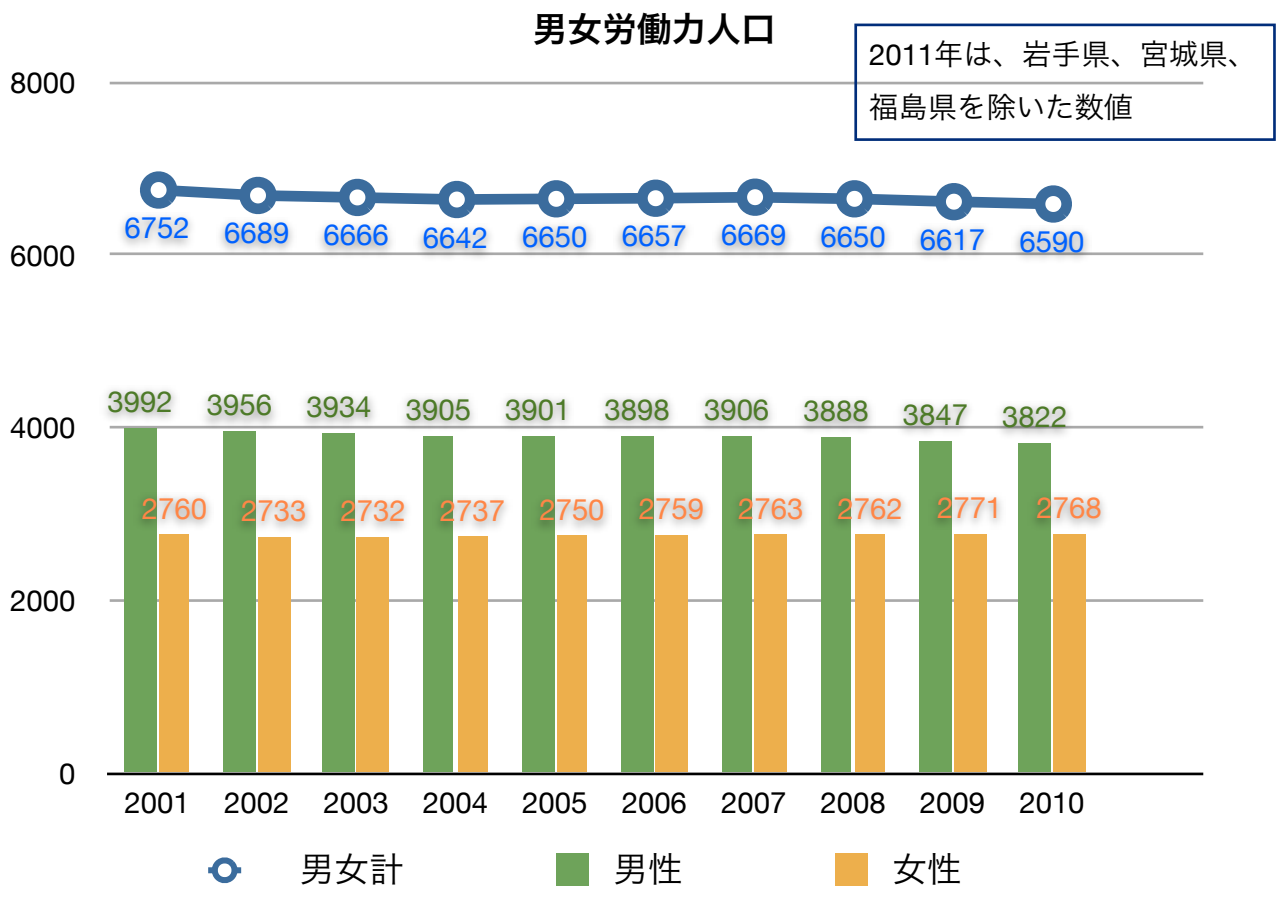
さらにアメリカの刑務所では悲惨なことが起きていると著者は主張している。囚人は毎日部屋代と電気代を払わされ、極度の低賃金労働を強いられている。出所の際には訴訟費用や罰金などが請求され、借金を背負った状態で社会に出なければならない。社会に出るための職業訓練も廃止されている。著者はこうしたことの原因が刑務所の民営化にあるとしている。民営化によって囚人をビジネスに利用し始めたのである。囚人は低賃金でも真面目に働くため、通常の労働者より安く良質の仕事を期待できる。こうして囚人をビジネスに使い始めたが、ビジネスのために囚人が多く必要になり、現在アメリカでは世界の 25%の囚人を占めている。軽犯罪で多くの若者を囚人にして、刑務所は大きな利益を上げているのだ。これでは囚人の社会復帰は不可能であると著者は主張している。

以上のようにアメリカには様々な問題があるが、共通していえるのは「民営化」が悪影響を生み出していることである。学資ローン、社会保障、医療保険、刑務所、全てが民営化による利益追求主義によって制度そのものが崩壊してしまっている。一方で民営化にはメリットがあるのも確かであり赤字の削減や人件費の削減などは国家にとって大きな利益をもたらす可能性がある。しかし、赤字を削減するために全てを民営化するわけでなく、民営化してもサービスの質を維持できるモノ、もしくはそのような仕組みを作ってから民営化することが必要なのである。その点でアメリカは、民営化すべきでないものを民営化してしまった典型的な例といえるであろう。

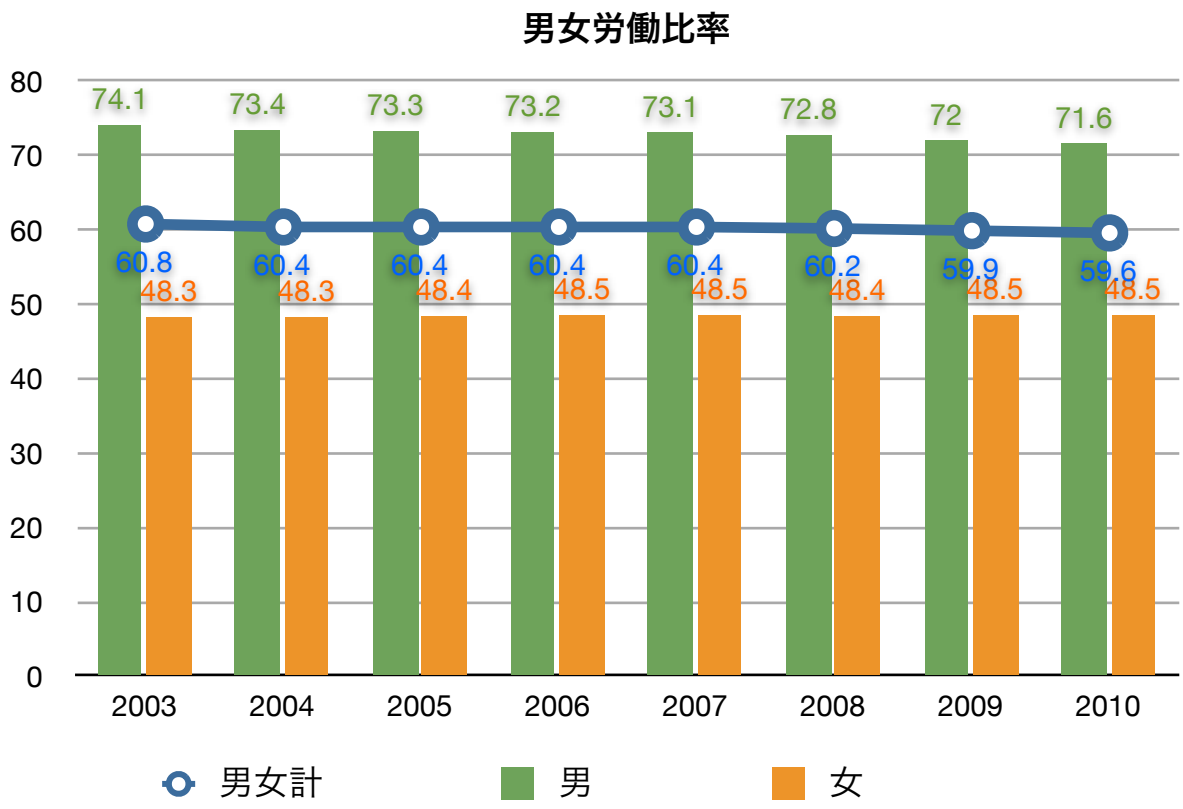
日本でも近年郵政民営化が行われたが、未だその是非をめぐり賛否両論が続いている。私たちは、国や地方自治体の事業を民営化することが果たして本当に正しいのかについて、個別の事業ごとにあらためて考えるべきである。

（岩波新書、2010 年、224 ページ）

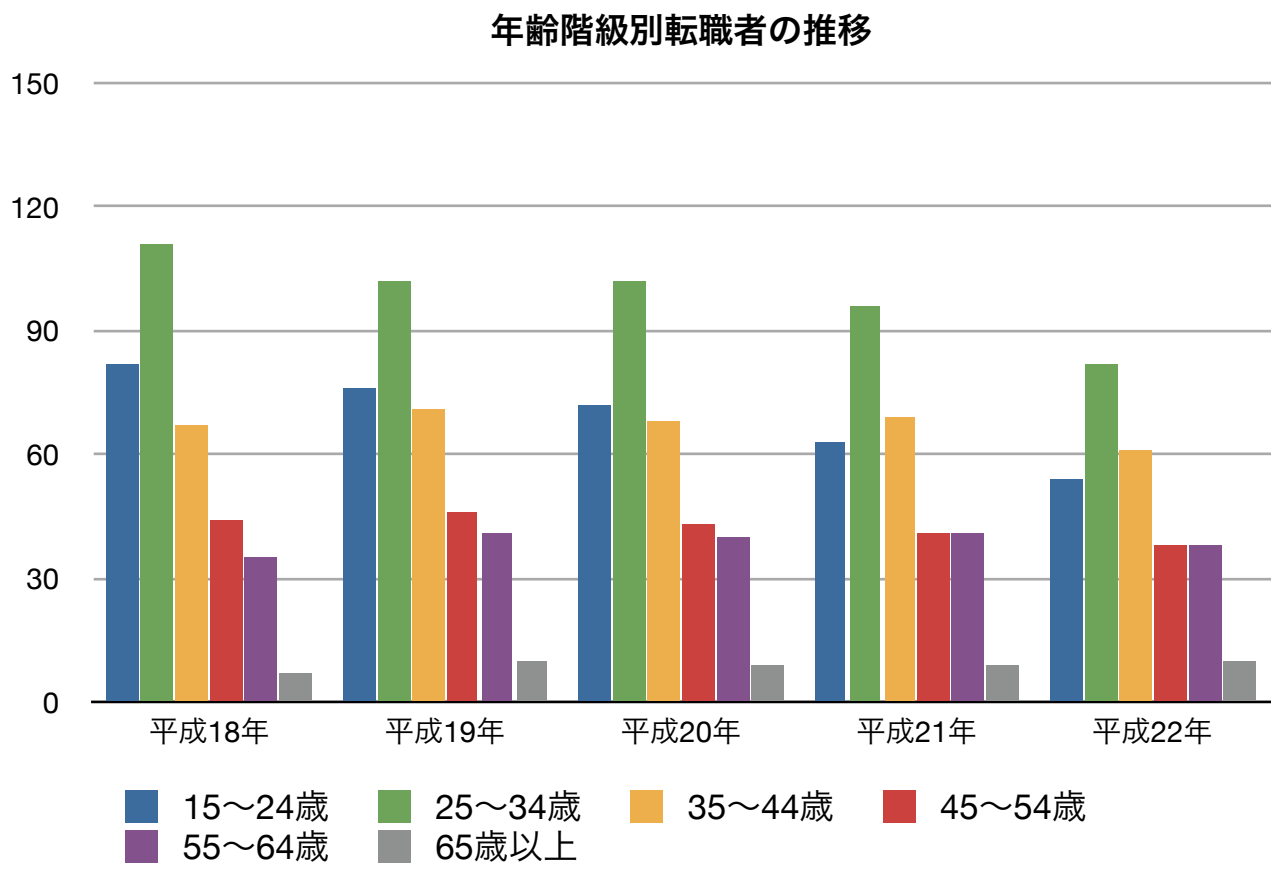
５．グラフで見る労働経済



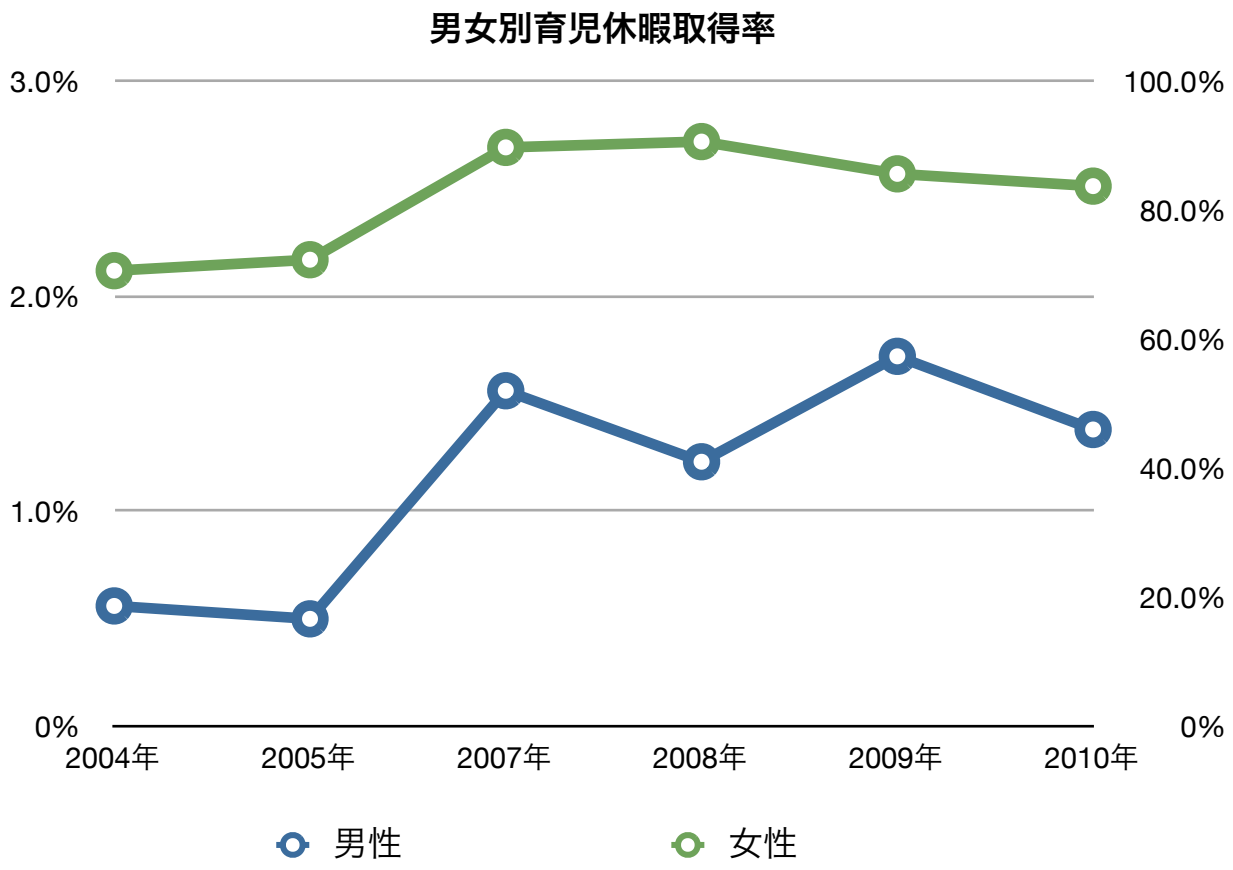
資料；総務省統計局「労働力調査（基本集計）」2010年より作成　　（尾高直紀）



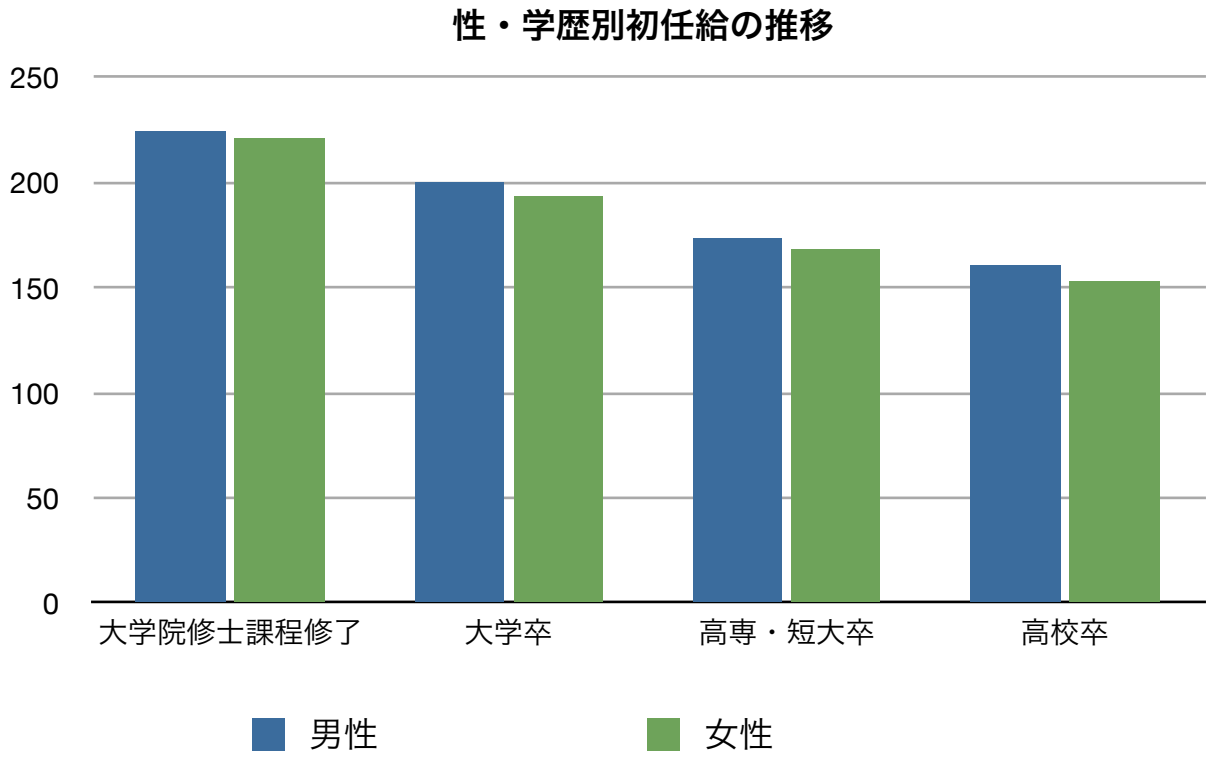
資料；総務省統計局「労働力調査（基本集計）」2010年より作成　　（塩野入拓也）



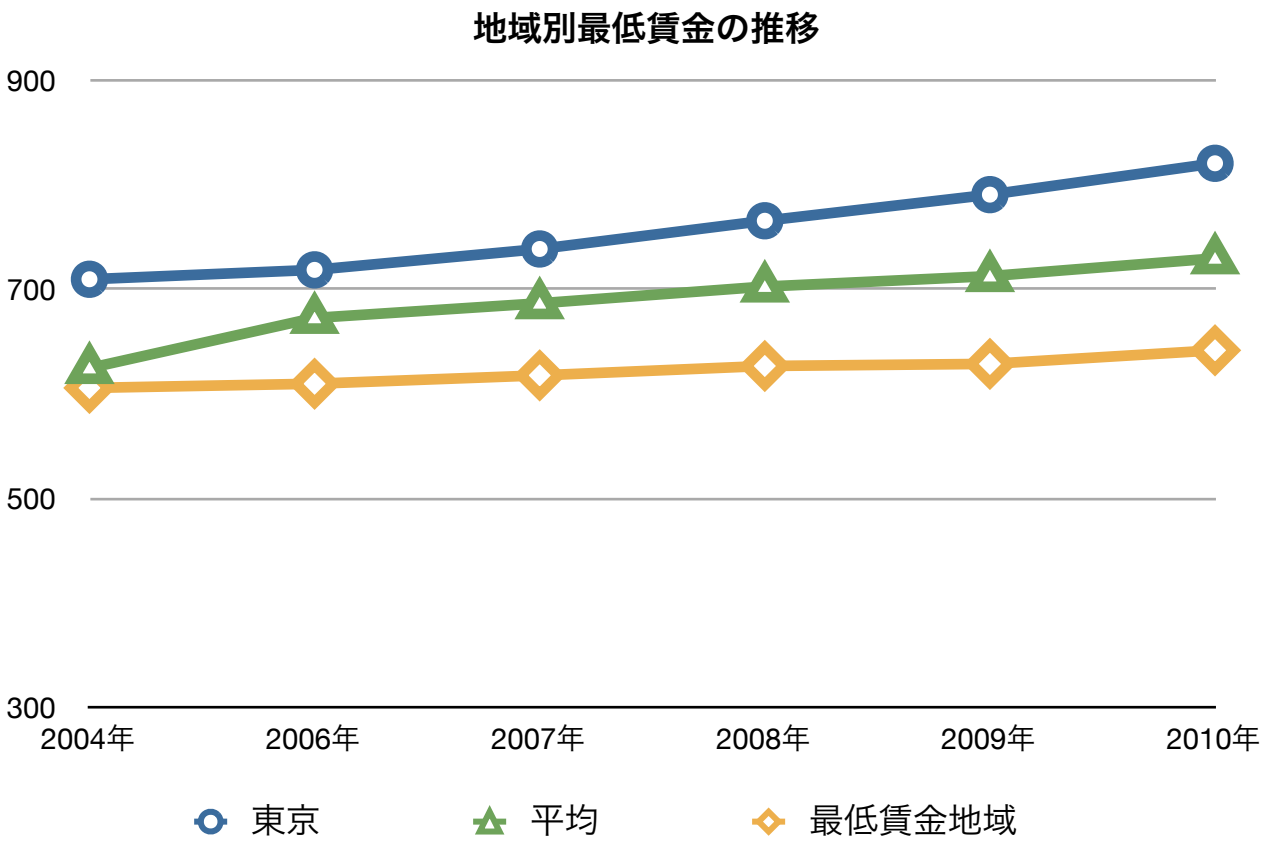
資料；総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」2010年より作成　（岩野雄一郎）



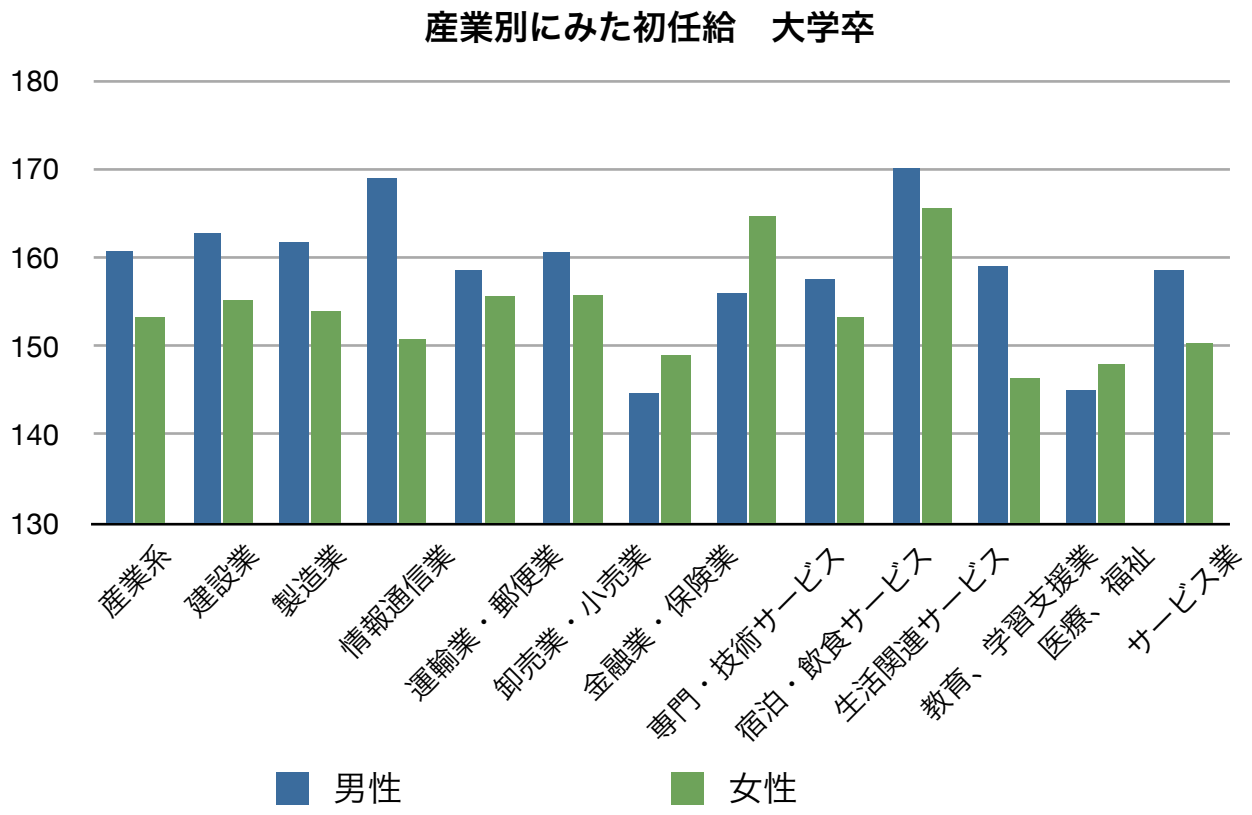
資料；厚生労働省「雇用均等基本調査」2010年より作成　（小澤謙太朗）



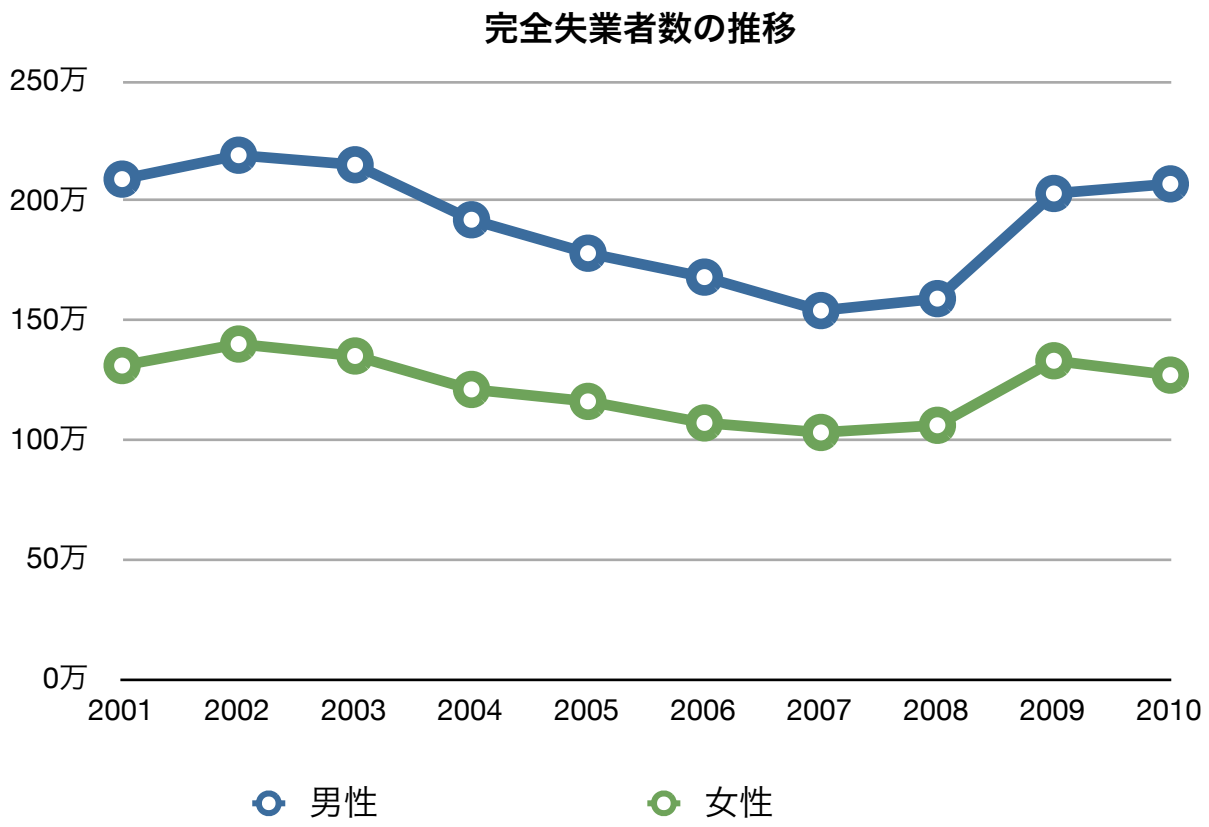
資料；厚生労働省「賃金構造基本統計調査（初任給）」2010年度より作成　　（浅川由香）



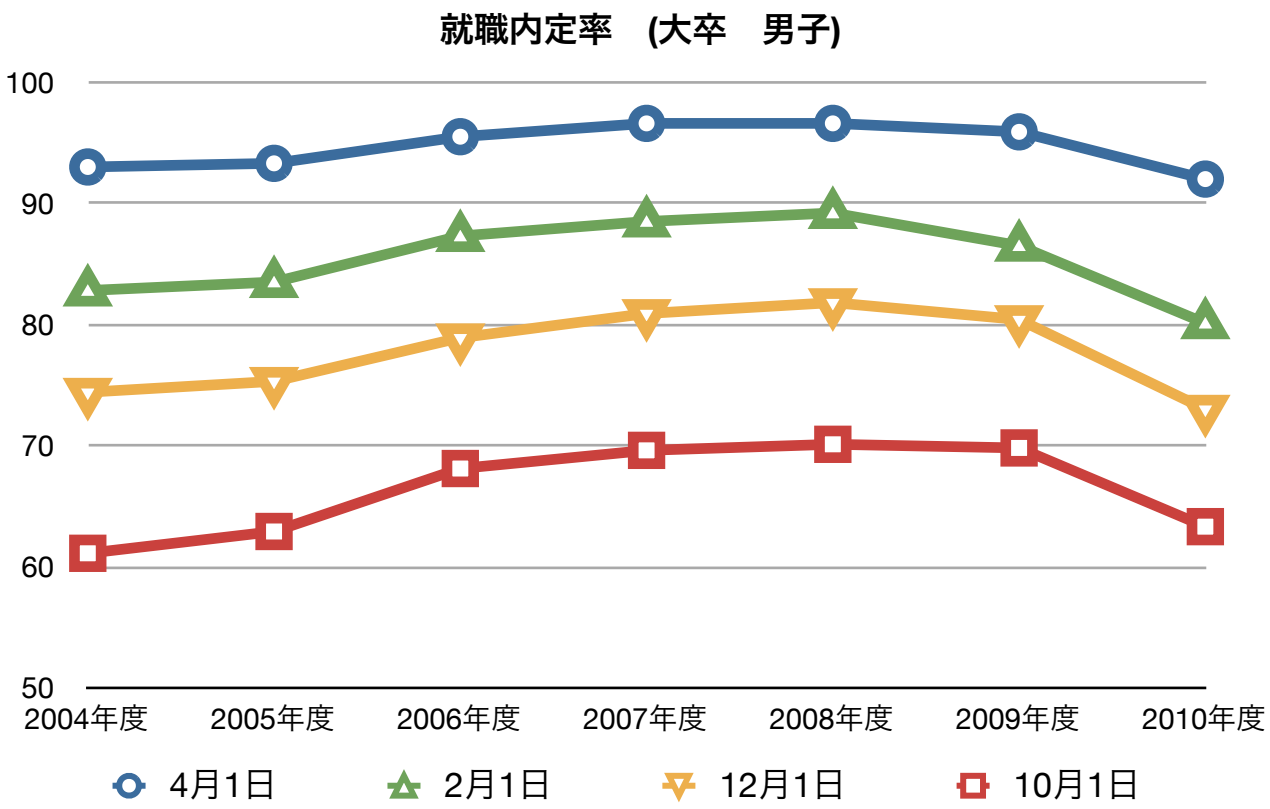
資料；厚生労働省「地域別最低賃金一覧表」より作成　　（山川千晶）



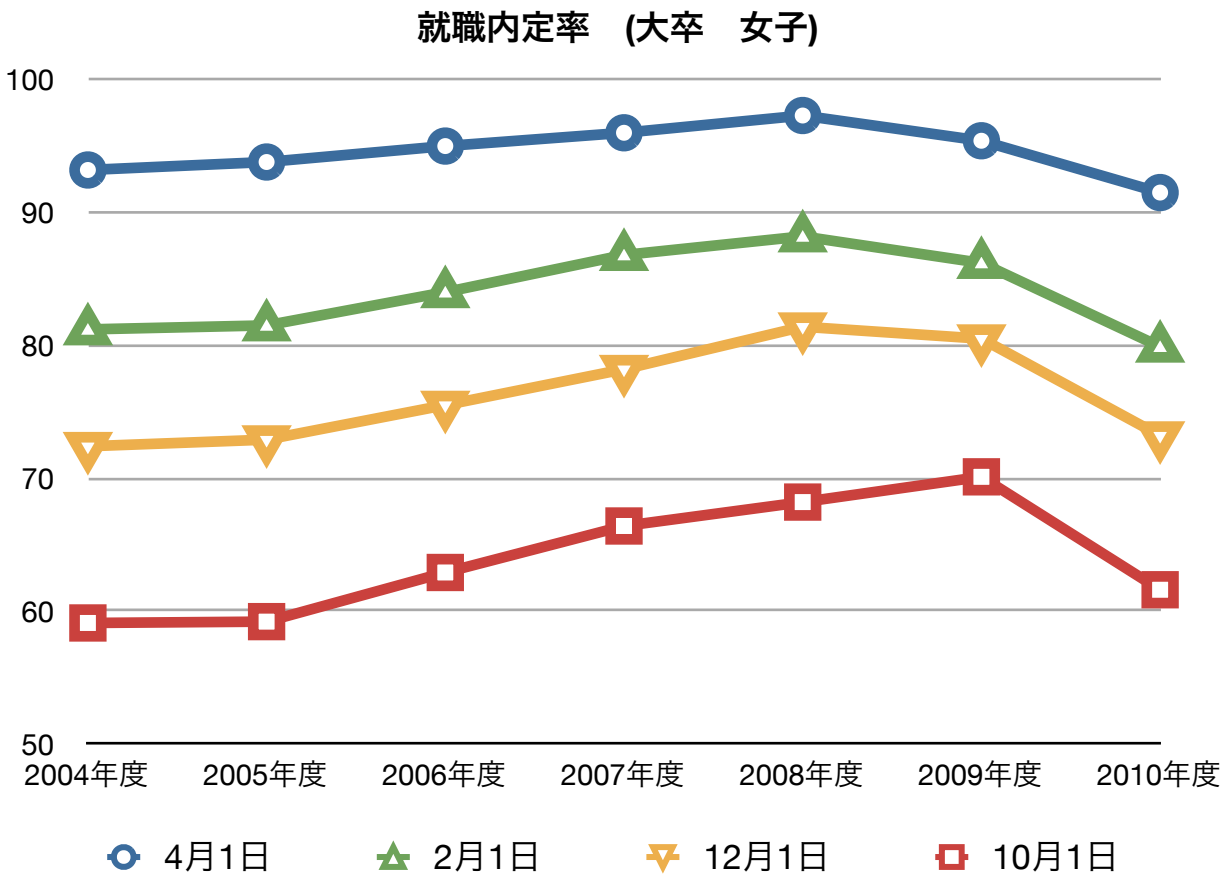
資料；厚生労働省「賃金構造基本統計調査」2010年度より作成　（方伊儀あかね）



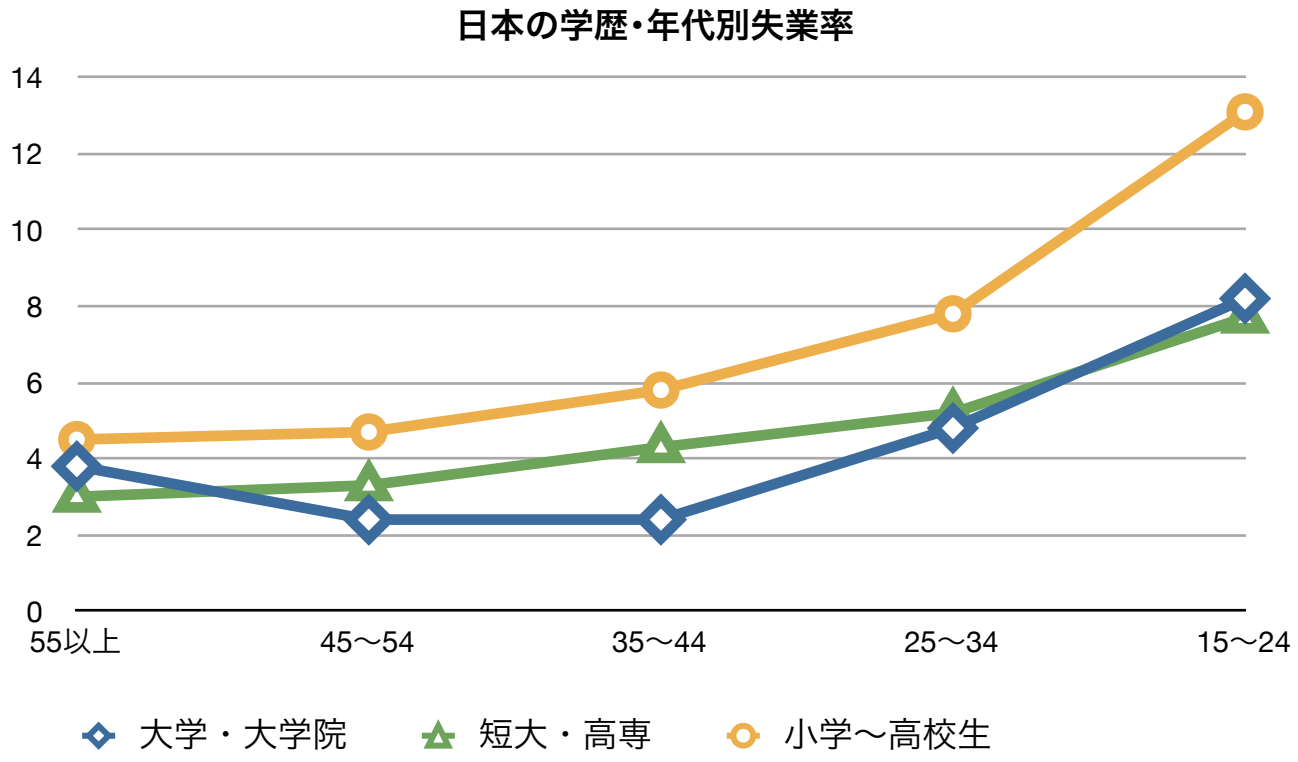
資料；総務省統計局「労働力調査」2010年より作成　（林弘樹）



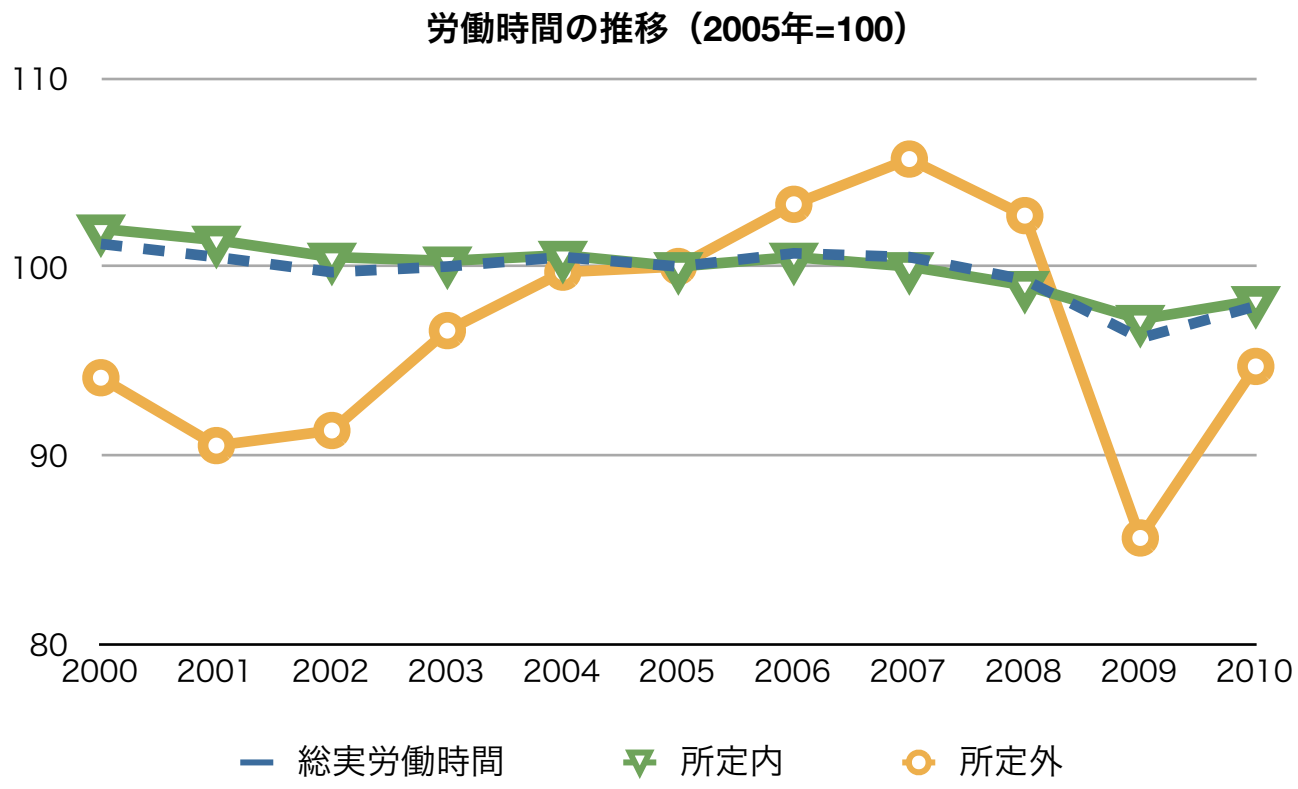
資料；文部科学省「大学等卒業者の就職状況調査」各年版より作成　　（中村麻衣子）



資料；文部科学省「大学等卒業者の就職状況調査」各年版より作成　　（西澤佳穂）

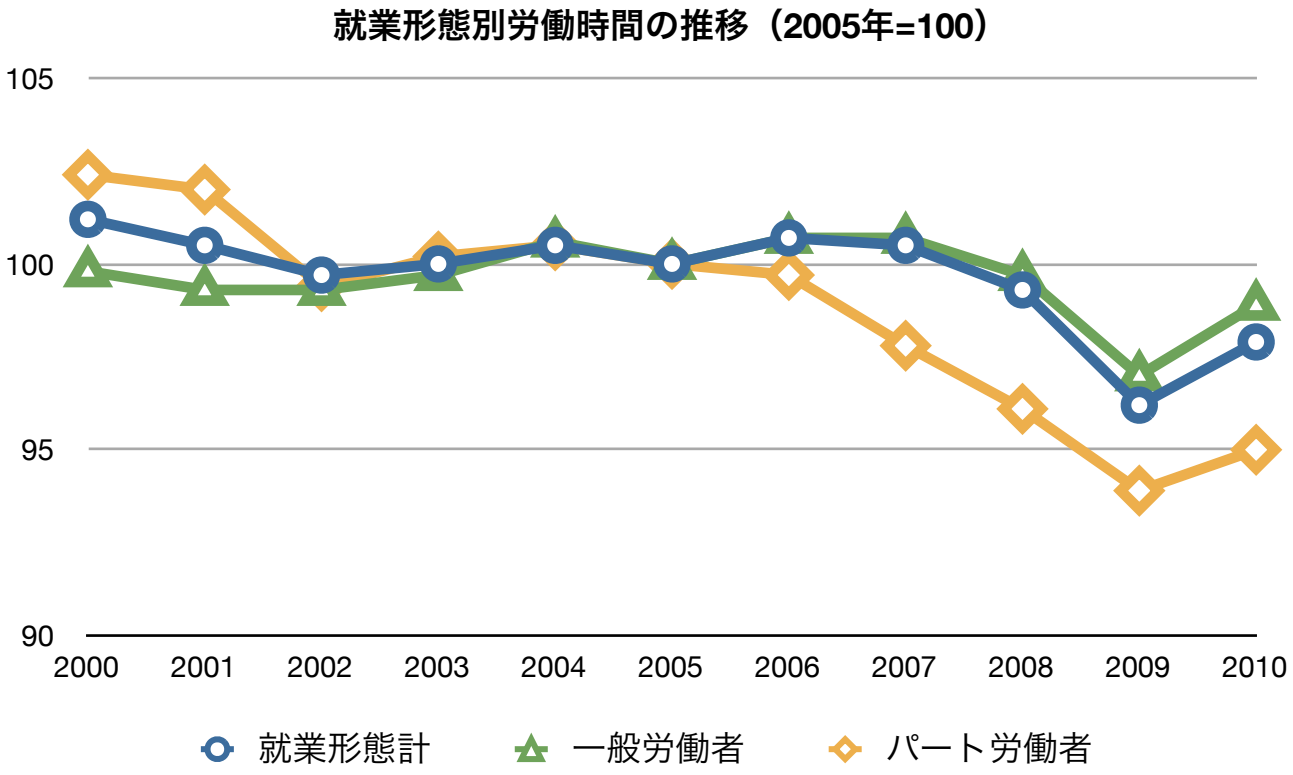


資料；総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」2010年より作成　（星野彩）



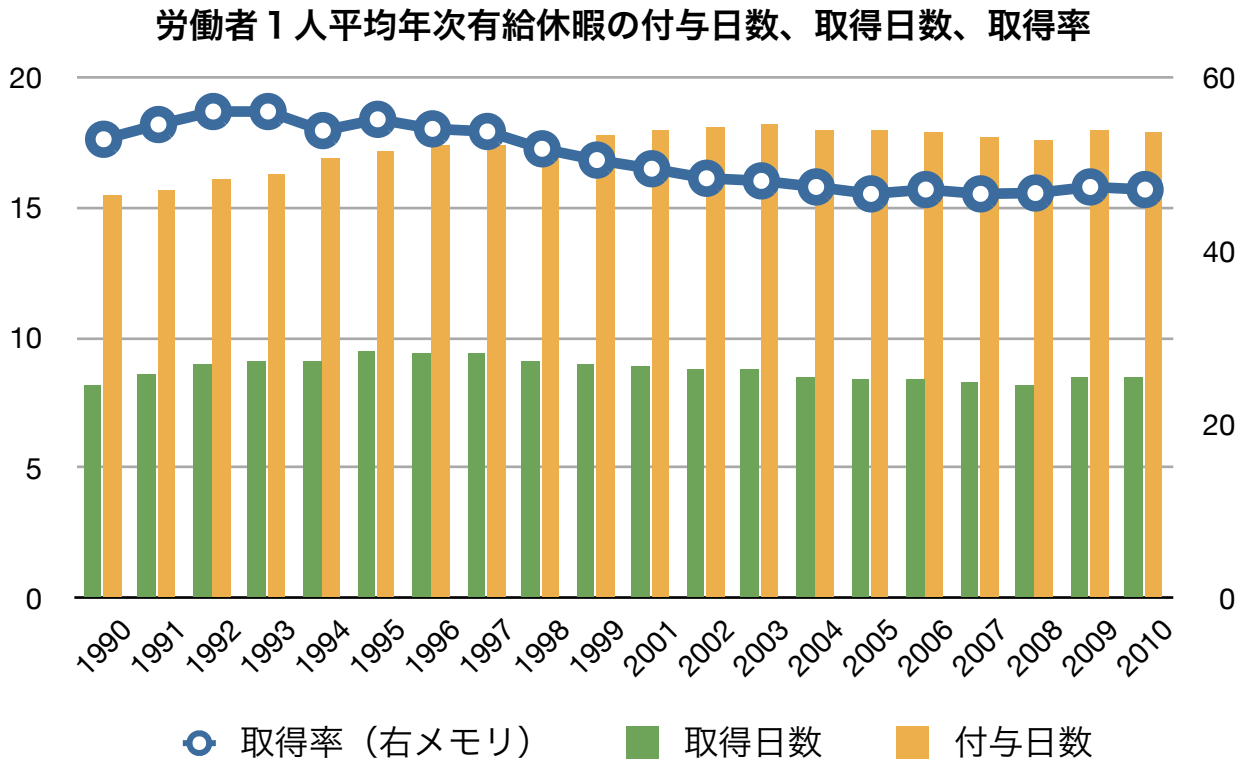
資料：厚生労働省「毎月勤労統計」より作成　（高橋翔）

注　：就業形態計（従業員30人以上）



資料：厚生労働省「毎月勤労統計」より作成　（山口嵐）

注　：従業員30人以上



資料：厚生労働省「就労条件総合調査」より作成　（星野智也）

注　：2000年は調査が実施されていない

【村上ゼミメンバー】

６期生

宮坂勇樹	田辺光紀
河野洋平	佐藤絵梨
松田大幸	塙薫
渡辺夏奈	山口佳孝
田原裕基	片岡峻一
石原悠輔	荻野景子

７期生

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

８期生

方伊儀あかね	西澤佳穂
中村麻衣子	藤田有紗
浅川由香	塩野入拓也
星野智也	尾高直紀
高橋翔	岩野雄一郎
小澤謙太朗	林弘樹
山口嵐	山川千晶
星野彩	中澤絢美

サブタイトル～Everlasting bond～

Everlasting bond とは『永遠の絆』という意味である。2011 年 3 月に発生した東日本大震災は、多くの人々に深い傷跡を残した。この歴史は決して風化させたくないものであり、私たちの復興への想いは常に東北の方々と同じである。そして、常に心を一つにするには強い絆が大切であると実感、常に全員が同じ気持ちでいられるようにという願いを込めて永遠の絆という言葉を副題に選ばせて頂いた。

編集後記

今年度もこのゼミ白書の発行をもって無事に活動に区切りをつけることができた。今年は、震災の影響もあり、ゼミ生全員が無事に活動を終えられたことのありがたさを感じた 1 年でもあった。ゼミ活動の目的を果たすためには、無事に終える事はもちろん、その時何をすべきなのかを自分自身で考えて行動することも重要である。これからもさらに良い活動ができるように日々努力を重ね、頑張っていきたい。

村上ゼミ白書 2010　～ Everlasting bond ～
発　行　日：2012 年３月
編集・発行　：村上ゼミ　第６期生・第７期生・第８期生
発行責任者　：片岡峻一・山口佳孝
タイトル提案：宮坂勇樹
表紙写真撮影：宮坂勇樹