

村上ゼミ白書2011



NEW BEGINNING

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2011年度の活動をまとめたものである。村上ゼミナールが2004年度に開講され、現在では新たに8期生16名、9期生15名を加えゼミ生は44名となり、本報告書は第8巻目となる。

2011年度の主な活動としては、書評の執筆、学内ゼミナール大会への参加、および若者の離職率を下げる方策を行っている企業や公共の団体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書にまとめたものである。

全体は5つの章で構成されており、第1章はゼミナール討論会の報告である。「我が国において同一価値同一賃金を実現するためには」というのが討論会のテーマである。村上ゼミナールは男女間の雇用環境の改善が重要であると考え、男女間の労働時間の不均衡や女性の管理職登用の割合、育児支援制度の現状を明らかにし、それを改善するための方策を検討した。

第2章は、4年生(当時3年生)による文献購読の書評である。文献としては武石恵美子編著『女性の働き方』を取り上げた。日本の女性労働者の現状を踏まえ、その課題の改善のためには女性のどのようなキャリア形成が必要なのか、また社会のあり方を論じた本書の意義を考察した。

第3章は、3年生(当時2年生)による現場訪問レポートである。「若者の離職率を下げるには」というテーマのもと、民間側と公共側それぞれの、若者の離職率を下げるために行っていることについて聞き取り調査をしたものを作成している。

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冊読み、論評したものである。文献の内容を把握、著者の主張を理解し、さらにその主張に対する批判も述べることで、自らの主張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とらえる力を身につけることができたと考える。

第5章は、2012年の春ゼミに加わった第9期生が、「グラフで見る労働経済」と題して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2011」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、とき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、是非一読していただきたい。

2013年3月

村上ゼミナール生第7期生・第8期生・第9期生

目 次

1. ゼミナール討論会資料

日本における女性の雇用環境の現状	1
1-1 はじめに.....	1
1-2 日本の労働時間における現状.....	1
1-3 海外の労働時間における現状.....	2
1-4 女性管理職の現状.....	5
1-5 育児支援の現状.....	6
1-6 おわりに.....	8
参考文献.....	9

2. 文献講読 武石恵美子編著『女性の働き方』

11

2-1 はじめに.....	11
2-2 働く女性の現状.....	11
2-3 日本の女性労働の課題.....	12
2-4 多様な働き方と女性のキャリア形成.....	14
2-5 女性が働く社会を展望する.....	14

3. 現場訪問レポート

若年労働者の就業支援と企業による離職率抑制策 17

3-1 はじめに.....	17
3-2 東京しごとセンター.....	17
3-3 東京新卒応援ハローワーク（学生職業総合支援センター）.....	19
3-4 飲食店チェーンK社の事例.....	20

4. 書評

23

4-1 小倉一哉『過労社会ニッポン』 評者；方伊儀あかね.....	23
4-2 千葉忠夫『格差と貧困のないデンマーク』 評者；中村麻衣子.	24
4-3 本田良一『ルポ 生活保護～貧困をなくす新たな取り組み～』 評者；浅川由香.....	25
4-4 飯田泰之『ゼロから学ぶ経済政策』 評者；星野智也.....	26
4-5 盛山和夫『経済成長は不可能なのか～少子化と財政難を克服する条件～』 評者；高橋翔.....	27

4－6 ケンジ・ステファン・スズキ『消費税25%で世界一幸せな国デンマークの暮らし』 評者；小澤兼太郎.....	29
4－7 依田高典『次世代インターネットの経済学』 評者；山口嵐.....	30
4－8 大泉啓一郎『消費するアジア』 評者；星野彩.....	31
4－9 都堂康之『途上国化する日本』 評者；西澤佳穂.....	33
4－10 本田一成『主婦パート 最大の非正規雇用』 評者；藤田有紗	34
4－11 鈴木亘『財政危機と社会保障』 評者；尾高直紀.....	35
4－12 広井良典『創造的福祉社会』 評者；岩野雄一郎.....	37
4－13 大竹文雄『競争と公平感』 評者；林弘樹.....	39
4－14 飯島裕子『ルポ 若者ホームレス』 評者；山川千晶.....	41
4－15 五石敬路『現代の貧困 ワーキングプア～雇用と福祉の連携策～』 評者；中澤絢美.....	43

5. グラフで見る労働経済	45
5－1 男女別派遣労働者数（石井）	45
5－2 男女・地域別完全失業率（岩瀬）	45
5－3 非正規雇用者比率の推移（佐藤）	46
5－4 新規大学卒業者の主要な産業別離職率（吉田）	46
5－5 離職理由別離職者数（女性）（吉村）	47
5－6 国別・男女別にみたパートタイム労働者比率（小松原）	47
5－7 女性管理職割合の国際比較（杉山）	48
5－8 育児休業者割合（2010年）（岩間）	48
5－9 産業別賃金の対前年増減率＜男＞（宮本）	49
5－10 年間給料総額（大学・大学院卒 2011年）（横井）	49
5－11 大学・大学院卒男女賃金格差（男性賃金=100）（遠藤）	50
5－12 過労による労災請求・認定件数及び労働時間の推移（保坂） ..	50
5－13 男女別生活保護受給者の推移（相吉澤）	51
5－14 在留資格別外国人労働者（成好）	51
5－15 性別、学歴別、年齢層別貧困率（2010）（島根）	52

編集後記

1. ゼミナール討論会資料
日本における
女性の雇用環境の現状

1－1 はじめに

本論文は、日本において同一価値労働同一賃金を実現するための方策を検討しようとするものである。我々のゼミでは、それを実現するためには、まず男女間の雇用環境の改善こそが重要であると考えた。そこで我々は、男女間の労働時間の不均衡や管理職への女性登用の割合、育児支援制度の現状について、書籍や関係省庁の調査によるデータを用いて、諸外国との比較をしつつ明らかにした。これらの研究から、管理職における女性の割合が極めて低いこと、育児支援制度が設けられていても何らかの理由で利用が少ないなどの問題が浮き彫りになった。そこで、女性社員を積極的に活用している通信大手の S 社やホテル老舗大手 O 社に聞き取りを行い、生命保険大手 D 社は電話によるインタビューを敢行し、女性社員を活用するための具体的な方策について検討した。

1－2 日本の労働時間における現状

現在の日本の現状では、厚生労働省の 2010 年度調査によると 1 日の所定労働時間は企業平均 7 時間 43 分、1 週間の所定労働時間は 39 時間 22 分。労働者の 1 人の 1 日平均は 7 時間 44 分、1 週間では 39 時間 1 分となっている。さらに変形労働時間制を採用している企業は 55.5%、この変形労働時間制には 1 年単位、1 ヶ月単位があり、1 年単位で行っている企業は 37%、1 ヶ月単位は 15.3% である。また、フレックスタイム制を行っている企業は 5.9%。そして、みなし労働時間制を採用している企業は 11.2%、事業場外みなし労働時間制が 9.1%、専門業務型裁量労働制が 2.5%、企画業務型裁量労働制が 0.8% である。

以上の日本の現状を基に、そもそもなぜ日本は長時間労働を強いられているのか。まず、日本の長時間労働が続いている原因として 36 協定が挙げられる。36 協定によれば労使間の合意の上、行政官庁へ届け出れば、労働時間の規定に関わらず時間外労働、休日労働ができるのである。つまり、1 日に 8 時間、1 週間に 40 時間を超える労働が法的に許されることにより長時間労働が可能であることに繋がる。36 協定があるために長時間労働対策の変形労働時間制、フレックスタイム制、みなし労働時間制が意味をなしていないことは明らかである。

さらに最低 10 日とされた年次有給休暇について厚生労働省の調査によると、約 7 割 (68.6%) の労働者が取得にためらいを感じており、その理由としては「みんなに迷惑がかかると感じる(58.7%)」、「後で多忙になる(42.3%)」、「職場の雰囲気で取得しづらい(36.4%)」（平成 18 年度労働政策審議会第 5 3 回資料）とあり、年次有給休暇を利用しないことから労働時間の軽減にはならなかった。また、年次有給休暇が付与されるためには雇い入れの日から 6 カ月が経過していること、その期間の全労働日の 8 割以上出勤したことが要件とされる。この要件からも年次有給休暇の取得率の低さが長時間労働に繋がっているといえる。

また、日本の M 字カーブからもわかるように女性は家庭への性的役割分業により育児や

家事に追われ長時間労働は出来ず、女性は家庭、男性は仕事という観念の影響を受けていた。結婚・妊娠による離職に歯止めをかける育児休暇が推進されているが、依然として育児休暇は浸透しきっていない。結果として、女性は家計の補足的役割しか担うことができないため、低賃金で短時間勤務が主流となっていた。また、賃金で言えば男性も非正規の場合は同一労働でも低賃金となっている。このような女性の低賃金の短時間勤務が増えてしまう理由として 103 万の壁、130 万の壁といわれる扶養控除の問題もあげられる。男性が働き、女性がパートの既婚者の場合、女性が所得税のかからない扶養控除の年収金額は 103 万であり、社会保険料を支払わなくてよい扶養控除の年収金額は 130 万である。既婚者の女性はこの 103 万の壁、130 万の壁の存在により低賃金の短時間勤務が根付いてしまう。しかし、現在では女性は家庭、男性は仕事という観念が覆され始め、女性の長時間労働、さらにパートが多くなった既婚者の女性も正社員として働くことが増えてきている。したがって女性も男性のように長時間働くのであれば、同一価値同一賃金を考えるべきである。そのような現状からも同一価値労働同一賃金を考える際には労働時間の問題との関係も考えていかなければならない。

1－3 海外の労働時間における現状

2008 年 OECD 調査の「年間実労働時間の国際比較」によると、2008 年時点で労働時間が最も短い国はオランダであった。2008 年のオランダにおける年間総労働時間は、1389 時間であった。この年間総労働時間は、フルタイム労働者だけでなくパートタイム労働者も合わせた労働者の平均であり、オランダの労働時間の短さには、パートタイム労働者の割合が高いという事情もある。2005 年の男女別週間総労働時間分布の国際比較によると、オランダの男性は週 35～39 時間に 32%、週 40～44 時間に 42% に集中おり、二つを合わせると、74% となる。他の時間は 5% 前後となっているため、フルタイム労働者が多いことが分かる。女性は週 0～19 時間に 29%、週 20～29 時間に 28% が最も多く、次いで週 30～34 時間が 15%、週 35～39 時間が 15%、週 40～44 時間が 11% となっており、週 45 時間以上働いている女性はほぼいないようだ。このことから、女性は労働時間が比較的分散しており、パートタイムやフルタイムなど多様な働き方をしていることが分かる。このような働き方の実現ができたのは、オランダがパートタイム労働を増やすことで雇用を増やし、失業率を低下させ、経済を活性化するという雇用政策（オランダ・モデル）を行った結果である。

この政策の内容は、一つ目が同一労働価値を徹底させることで、パートタイム労働社員とフルタイム労働社員との時間あたりの賃金を同じにする。二つ目が社会保険、育児・介護休暇等も同じ条件で付与される。三つ目がフルタイム労働とパートタイム労働の転換は労働者の請求によって自由に変えられる。というものであった。このオランダ・モデルにより、オランダの労働時間は短くなり、ワーク・ライフ・バランスが拡充した。（※3）

オランダがこのような政策を行うことになった歴史的背景を見ていきたい。オランダは、第二次世界大戦後、海外植民地を失い貿易立国として復興した。70年代に入り伝統製造部門の衰退が見られたが、北海の天然ガスによる収入が高度な社会保障制度を可能とした。しかし、石油ショック後のエネルギー価格の暴落は、このような社会福祉バブルを崩壊させ、80年代に入り失業率は12%に迫り、巨額の財政赤字、高インフレと相俟ってオランダ病と呼ばれる状況となった。この危機的状況を打破するため、1982年「ワッセナーの合意」が政労使代表により行なわれる。これは、競争力確保のため経営者側の主張する賃金抑制と、労働者側の主張する労働時間短縮をトレードオフ的に認め合い、政府は減税等の施策で支援するという枠組みである。これにより企業競争力の回復、雇用創出、財政再建が図られた。この結果、パートタイム雇用が創出され女性の労働参加が促進された。労働者の賃金上昇は抑制されたが、女性が労働進出することで家計収入は補われた。その一方、若年者の雇用確保のため高齢者の早期退職が進められた。その後、ワッセナー合意の方針を再確認し、更に次のステップを目指すものとして1993年、「ニュー・コース」と呼ばれる政労使合意が行なわれる。そして、一連の労働市場の規制緩和、社会保障制度改革が行なわれる。この時期には、正規雇用の解雇条件の緩和とあわせてパートタイム労働、フレックスワーク（有期雇用契約、派遣労働契約等）の待遇が改善され、働き方の多様化が促進された。現在の問題としては、雇用障害給付制度の受給者が依然として多いことだ。その数100万人とも言われ、労働人口が約700万人であることを考えれば非常に大きな数字である。雇用障害給付制度は早期引退促進のため高齢労働者の受け皿であったとも言わ�るが、現在、雇用障害者の労働への復帰が大きな課題となっている。他にも、同一労働価値、同一賃金ということからフルタイム勤務者の割合が減少し、パートタイム勤務者の割合が増え、かつ週休が増えた結果、企業への忠誠心や愛社精神が薄れ、熟練工やエキスパートが育たなくなっている、製品の質的劣化が起こっているといふことがあげられる。

続いて、労働時間の長い国を見ていく。上記2008年OECD調査の「年間実労働時間の国際比較」によると、2008年時点で労働時間が最も長い国は韓国で、その数値は他の国とはかけ離れている。韓国の年間労働時間はOECD会員国で唯一、2,000時間を超え続けており、1983年が最長で2,734時間、2004年は2,380時間であった。このように長時間労働を引き起こすもっとも重要な要因は過度に長い超過労働時間の存在である。超過労働時間の一部が「恒常的超過労働」として正規の作業スケジュールの一部として編成されているのだ。労働部の調査によれば、調査対象事業場全体の中で超過労働をする事業場の割合は69.9%に及んでおり、超過労働をする労働者の比率は48.0%に達すると報告されているが、これは韓国で超過労働がどれほど広範に使用されているかを示す指標である。しかし、超過労働時間の程度は産業別で非常に異なり、性別では男性が女性に比べて若干長い超過労働時間である。産業別では、運輸業、製造業、電気・ガス・水道業などで長時間の超過労働を行っている。

しかし、このような超過労働に関する統計が韓国における超過労働の実態を全て表してい

るのではない。日本と同様に、韓国でも多くのホワイトカラーはいわゆる‘サービス残業（超過労働時間として記録されもせず、超過労働手当も支給されない）’をしているのである。またこれらのホワイトカラーには一般的に超過労働手当が支給されないことが慣行になっている。したがって、実際の超過労働時間は公式の記録よりはるかに長いものと推定されるが、いわゆる‘サービス残業の実態は正確に明らかにされていない。この他、韓国では、休日、休暇の取得率も先進国に比べてはるかに低い。

以上で見たように、韓国の労働者は他の先進国に比べてはるかに長い時間労働している。韓国では超過労働の日常化、土曜勤務、低い有給休暇取得率、広範な交代制および夜間労働など長時間労働を引き起こす多様な要因が存在している。これには労働市場の需要と供給要因および制度的環境など多様な要因が作用している。

韓国経済が長期間高度成長を続けることによって使用者は雇用量の増大よりは労働時間の増加によって産出量を増加させることに慣れてきた。さらに、日本の場合と同様に、終身雇用制度の下では不況がきても企業は労働者を簡単に解雇できず、企業は労働者を追加で雇用するよりは既存の労働者の超過労働によってこれに対応しようとする。韓国の場合、特に長時間労働に対する法的、制度的規制や社会的規範自体が緩い状況の中で企業はほとんどなんの制約もなく労働者に対して長時間労働を強要できるのである。

一方、韓国の超過労働に対する割増率は通常賃金の1.5倍であり、休日出勤の場合の割増率は2倍に達している。特に生産職労働者の場合、総賃金のうち固定給（基本給）の比重が低く、変動給（超過労働手当、年月次手当など）の比重が高いため生活費確保のためにも自発的に長時間労働を選択しなければならない。だから韓国の長時間労働は歯止めが利かないのである。

これを改善するために労働組合は労働者の1人当たり労働時間を減らすことで雇用を維持できるという、いわゆる「ジョブ・シェアリング」を提案した。企業側ははじめこのような労働組合の要求に対して否定的であったが国民の世論はやはり労働時間短縮を支持するものであった。このような労働組合からの圧力と世論の支持に直面して、政府と企業側も態度を変え労働時間短縮のための社会的交渉に応じることに決定し、これによって、2000年5月、労使政委員会傘下に「勤労時間短縮特別委員会」（特委）が構成され、労働時間短縮法案に関する本格的な論議に入った。特委は5ヶ月の論議の末、2000年10月、「勤労時間短縮に関する基本原則」に合意し、法定労働時間を週当たり40時間に短縮、実労働時間を年間2,000時間以内に調整、休日・休暇制度の改善、休暇使用日数の拡大、賃金水準の低下防止などが決まった。しかし、このような原則的な合意にもかかわらず、労働時間短縮と関連する各個別論点については労使が極端な意見対立を見せることで論議の進展が難しくなり、依然として長時間労働の実態は改善されていないのである。

韓国も日本と同様に法定時間の短縮、労働時間の柔軟化がされ、労働時間の間短縮過程で労使政間の社会的交渉がなされたことで、労働時間短縮の制度定着に成功したことは肯定のことといえる。しかし、実労働時間の短縮が容易ではなく、広範な超過労働時間の

存在、有給休暇の未使用など、長時間労働の要因が依然として存在していることが問題である。

1－4 女性管理職の現状

今日、政府による法の整備に伴い、「働く女性」の姿は珍しいものではなくなつた。しかしながら女性の管理職に占める割合はまだ低く、よりいっそうの努力が必要であることは言うまでもない。また「goo Research」のレポート「女性の社会進出は進んでいるか」では、日本の管理職に占める女性の割合は 10.1%であり、アメリカ 42.1%、ドイツ 35.2%、スウェーデン 31.7%と比較してかなり低い数値である（図表 1）。

アメリカでは、社会全体のコンセンサスとして、機会均等を唱え、その実施をめざし、「多様性（diversity）」を尊重して、積極的に女性や少数グループ出身者を優先的に社会に参加させようという意志がある。この意志が基盤となって女性進出を促しているのである。しかし日本にはそのような考え方がない、女性に対して機会を均等にしようという意識が低い点が目立つ。このことからも分かるように、グローバルな視点で見ても日本は「女性労働」という面において決して先進国ではないということが理解できる。では、今後日本はどういう面において決して先進国ではないといふことができる。では、今後日本はどのように労働という面においても先進国になりえるのか、現状や取り組みをふまえつつ、「女性管理職」にスポットをあてて考察していく。

まず、日本における女性管理職の現状を厚生労働省のデータにより確認する。厚生労働省の「平成 21 年度雇用均等基本調査」によれば、係長相当職以上の管理職全体に占める女性の割合は 8.0%（平成 18 年度 6.9%）で上昇。特に部長相当職は 3.1%（平成 18 年度 2.0%）、課長相当職は 5.0%（同 3.6%）となって、過去最大の上昇幅となっている。実は少ないながら徐々にではあるが上昇しているのである。この上昇に企業が取り組んできたポジティブアクションの働きは必要不可欠であったはずである。

その他に女性管理職が少ない理由にはどのようなものがあるのだろうか。「平成 18 年度女性雇用管理基本調査」によれば、女性管理職が少ない、あるいは全くいない企業についてその理由を調査したところ、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいない」とする企業割合が 46.9%（平成 15 年度 48.4%）と最も高く、次いで「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する」が 30.9%（同 30.6%）、「将来管理職に就く可能性のある女性はいるが、現在、管理職に就くための在職年数等を満たしている者はいない」が 27.9%（同 27.6%）となっている（図表 2）。知識や能力の不足といった理由も多くあげられているが、それ以上に「勤続年数」の問題が 58.8%を占めていることが分かる。

また、企業の規模別にみると、規模が大きくなるほど「将来管理職に就く可能性のある女性はいるが、現在、管理職に就くための在職年数等を満たしている者はいない」をあげる企業割合が高くなっている。一方、「家庭責任を多く負っているため責任ある仕事に就けない」、「仕事がハードで女性には無理である」は規模が小さくなるほど高くなっている。

規模の大きい企業では「勤続年数」が、規模の小さい企業では「家庭と仕事の両立」が特に課題となっていることがわかる。

さらに女性の活躍を推進する上での問題点を見ると、「家庭責任を考慮する必要がある」とする企業が 47.7%（15 年度 48.7%）と最も多く、次いで「女性の勤続年数が平均的に短い」が 42.5%（43.3%）、「時間外・深夜労働をさせにくい」が 35.8%（同 35.5%）となっている。（図表 3）また規模別にみると、「家庭責任を考慮する必要がある」は規模による差がみられないが、「女性の勤続年数が平均的に短い」は 30～99 人規模では 38.9%と低く、一方「時間外労働、深夜労働をさせにくい」は規模が小さくなるほど高い割合となっている。これに対し、「中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である」は、規模が大きくなるほど高くなる傾向が顕著である。このことから管理職が少ない、またはいないう企業の理由と、女性が活躍する上での問題点はほぼ同じで、特に「勤続年数」と「家庭と仕事の両立」の問題が多くを占めていることがわかる。

これは、日本特有の性別役割分業の意識がいまだに強く残っていることに深く起因しているのではないかと思う。つまり、女性の積極的雇用・積極的育成と同時に、女性の「働きやすさ」や「家庭との両立」を考えた本当の意味でのポジティブアクションを起こし、進めていくことが、女性管理職増加につながるのではないだろうか。

1－5 育児支援の現状

日本における育児環境は依然として厳しい状況が続いている。少子高齢化の更なる進行により、労働力人口が減り、結婚や出産を機に退職することが多い女性を労働力として必要とされる機会が増えた。それ自体は女性の社会進出の促進という意味で歓迎されるべき点ではある。これまでの取り組みにも記述したが、男女雇用機会均等法や次世代育成支援対策推進法などにより、女性の労働環境と育児環境の改善に一定の成果を上げた。

しかし問題は、これらが男は会社で働き、女は家庭で育児や家事を行うという伝統的な日本の性別役割分業のもとでのみ成り立つ仕組みであることだ。結果的に女性が家事と育児と仕事に追われるという三重苦に見舞われる事態を引き起こしている。これは女性の継続的な就業率の低下や管理職への昇進の妨げとなっている。

男性が仕事を優先して家庭を顧みないというわけでは必ずしも言えないようだ。内閣府が 2008 年に実施した「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する意識調査」によれば、男性の約 3.2%しか仕事の優先を希望している人がいないにもかかわらず、実際には約 62.2%が仕事を優先せざるを得ないと回答している。また、同じく内閣府が 2006 年に実施した「男女の働き方と仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する調査」によれば、家族と過ごす時間を「かなり増やしたい」と答える男性が約 31.9%、「少し増やしたい」と答える男性が約 39.3%となっていて合わせると約 7 割の男性が家族と過ごす時間を増やすことを望んでいることが分かる。これらは男性が理想と現実との間には

非常に大きなギャップを抱えながら生きていることを浮き彫りにしている。

実際、労働時間について 2006 年度の「国民生活白書」によれば、週 50 時間以上働く者の割合で日本は約 28.7%と他の国を抑えてトップとなっていて、NHK 放送文化研究所による 2006 年度の「生活時間調査」によれば、平日に 10 時間以上働く男性は 1995 年には約 25%だったものが 10 年経った 2005 年には約 32%と増加している。

その一方で、労働の脱標準化が進み、有期雇用が増える、勤務場所が自宅といったように職場が個人化する、深夜帯など労働時間の多様化により稼ぎ手の役割の安定性が低まつた結果、性別役割分業の流れが弱まって男性が家事をする時間が延びるといった予測もある。

いずれにせよ、どんなに休暇制度や支援制度を整備したところで就労環境が変わらない限り、制度の取得は困難なものとなり、家庭の犠牲によって成り立つ社会ということに変わりない。我々は、女性社員活用の現状を知る術として、実際に通信大手の S 社とホテル大手の O 社を訪問し、育児支援をはじめとする男女の雇用間格差の問題点を探るためにインタビューを行った（詳しくは村上ゼミナール〔2012〕を参照）。従業員の男女比率が約 2 対 1 であるホテル大手 O 社の場合、社内に小学校 3 年生までの子どもを持つ者を対象に短時間勤務制度が整備されていた。しかし、人事評価が時間に対する仕事量で評価されるためこの制度を利用すると自ずと低くなってしまうことや職場内でのこの制度の利用者に対する理解が進んでいないこともあり、非常に使い勝手が悪い制度であった。育児休業はアルバイトでも取得可能な一方で取得者の穴埋めは全て社員ということもあってか離職率が非常に高く、特に女性は平均勤続年数が 10 年に達していなかった。

従業員の男女比率が約 7 対 3 である通信大手 S 社の場合、短時間勤務制度や育児休業はもちろん、看護休暇やキッズ休暇、ノー残業デーや出産祝い金制度など多彩な休暇制度や豊富な支援制度が充実していることが特徴であった。また、前述の O 社と異なり社内で部署ごとに普段からそれぞれの家族の状況を共有したり、特定の人にしかできない仕事は極力なくして、助け合って仕事をする環境を整備していた。他にも今年は社員の家族約 2000 人を本社に招待して職場での交流を図るなどまさにワーク・ライフ・バランスがしっかりととなされていた。このような取り組みがあってか、O 社と異なり、S 社は高いモチベーションで業務に取り組むことができ、結果として低い離職率を維持しているようだ。S 社の場合は伝統的な日本の雇用体系とは異なる部分もあり、単純に比較することができない部分もあったが育児支援の理想に近い、いわばモデルケースとして学べる数少ない企業であった。

これらの企業を比較してみると見えてくることが 3 点ある。1 点目は短時間勤務制度に代表される利用率である。制度を整備してもその間の仕事の割り振りなど制度を利用する上で環境整備を怠ると制度の利用率の低迷につながり、育児支援制度として成り立たなくなる。周りの理解があってこそ育児支援があるので制度の整備だけにとらわれないものが必要である。2 点目にやはり制度が充実している会社の社員のモチベーションは高く、離職率も低いことである。離職率が低いということは、管理職に女性がいる割合も増え、企業

にとっても優秀な人材の「流出」に歯止めをかけることができる。最後に制度が比較的充実していても、男性の育児休暇の取得率は依然として低い水準にある事だ。欧米と比較するとその差は歴然である。制度が充実している S 社においても管理職向けの研修で部下（特に男性）に育児休業が取れる事を伝えているようだが、まだまだあるようだ。

1-6 おわりに

これまで、労働時間ならびに女性管理職の現状や育児支援制度について様々な観点からみてきた。その中で我々が見出した問題点は性別役割分業にこそあると考える。とりわけ、日本における女性管理職の割合は世界的に見てとても低いものであり、早急な対策が必要である。企業も女性活用のためのポジティブアクションを推進し、管理職に占める女性の割合は上昇を続けているが、政府が目指す「2020 年までに 30%」を達成するためにはまだまだ物足りないのが現状である。ポジティブアクションをより進めていくために先に挙げたクオータ制のような新たな取り組みも考えられているが、そのポジティブアクションを効果的に進めるためには女性を支援する制度の整備が必要である。女性を支援する制度には様々なものがあるが、最終的には「女性が働きやすい環境」「女性が長く働くことができる環境」を整えることが必要である。「女性が働きやすい環境」「女性が長く働くことができる環境」とは例としては、「産休や育休が取りやすい」「WLB を配慮してくれる企業」「育休等の取得時に周囲の理解が得られる」などが挙げられる。

また「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、賛成の割合は徐々に減ってはいるものの、未だに 4 割以上の賛成があるなど、女性が働くに当たって制度以外の課題もまだまだ多い。

育児支援制度では歴史から見ると、少子化対策としての育児支援に日本は力をいれてきた傾向にある。ただ、世界に目を向けてみると、少子化対策としてではなく、子どもを育てるための支援によって家族支援に力をいれている。これは日本では未だに根強く性別役割分業が主体の社会であり、女性に対しての育児支援に軸を置いてきたからである。その結果、育児支援に対する男性の利用率が低い水準を維持してきた。男性の労働時間が依然として外国よりも過大であることを踏まえると、男性の労働時間の見直しをし、家庭とのバランスを維持していく必要があると考えられる。つまり、ワーク・ライフ・バランスの実現が求められている。

政府としても次世代育成支援対策推進法を制定したり、厚生労働省による「イクメンプロジェクト」を進めている。しかし、厚生労働省が進めている「イクメンプロジェクト」による男性の育児は世間では理解があまり得られていない状況である。意識改革はもちろんだが、景気の状況に関わらず、国が主導となって長期の休暇やそれに伴う収入支援、ならびに保育支援サービスを通じた施策がまさに今求められているのではないだろうか。

参考文献

- ・OECD（2008）「年間実労働時間の国際比較」
- ・OECD family database (<http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/3132.html>)
- ・NHK放送文化研究所 2006年度「生活時間調査」
- ・オランダ・モデルのワークシェアリング
(http://www1.odn.ne.jp/fpic/familio/familio030_a.html)
- ・オランダ・モデル労働組合の役割
(<http://domino.lafgo.gr.jp/Lafgo/Lshimin.nsf/7bf3955830f37ccf49256502001b614f/831c064ab8d9721a4925671a002b3ae5>)
- ・厚生労働省 2009～2010年「海外情勢報告」
- ・厚生労働省（2002）「少子化対策プラスワン」
- ・厚生労働省（2006）「平成18年度女性雇用管理基本調査」
- ・厚生労働省（2009）「平成21年度雇用均等基本調査」
- ・佐藤弘樹、武石恵美子著（2004）『男性の育児休業』中公新書
- ・白井千晶、岡野晶子著（2009）『子育て支援～制度と現場～』新泉社
- ・総理府（2000）「男女共同参画社会に関する世論調査—男性のライフスタイルを中心に」
- ・武石恵美子編著（2009）『女性の働きかた』ミネルヴァ書房
- ・内閣府（2006）「男女の働き方と仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する調査」
- ・内閣府（2007）「女性のライフプランニング支援に関する調査報告書」
- ・内閣府（2008）「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する意識調査」
- ・内閣府国民生活局（2006）『国民生活白書』
- ・北海道新聞 Web版 (<http://www5.hokkido-np.co.jp//20060812/>)
- ・松田茂樹・品田知美・末盛慶・汐見和恵著（2010）『揺らぐ子育て基盤—少子化社会の現状と困難』勁草書房
- 村上ゼミナール（2012）「企業訪問レポート 女性従業員の積極活用をめぐる課題」『村上ゼミ白書2010』
- ・尹辰浩/佐藤静香訳（2008）「韓国の労働時間短縮過程と今後の課題」『大原社会問題研究所雑誌』573号

2. 文献購読

武石恵美子編著『女性の働き方』

2-1 はじめに

我々は3年次の文献購読に『女性の働き方』を取り上げた。現在、働く女性は増えしており、女性のキャリア志向も高まっている。それにともなって女性の就業意識の多様さ、どのような女性が働き続けているのか、再就職しようとする女性の現状などを明確に把握する必要性も高まっている。本書では、女性が働くことについて今どのような状況にあるか、女性の働き方はどのように変化しているのか、それを企業や社会はどのように受け止めているのかについて実証的に検討している。

2-2 働く女性の現状（序章・1章）

第1章では、女性の就業構造についてマクロデータを用いた分析をしている。まずは、女性の労働市場への参加を表す「M字型カーブ」がどのように変化してきたのか、女性の属性別にM字型カーブを分析する。

まず、「女性が働く」ということを捉えるためには、女性の就業意識が実に多様であることを踏まえること、どのような女性が働き続けているのかを明らかにすること、再就職しようとする女性が置かれている現状を把握することなど、働く女性をめぐって現実に起きている状況をきちんと見極めて全体像を描くことが必要である。

女性労働をめぐる流れとしては、1990年代以降、顕著な「少子化」傾向により、出産・子育てと仕事の調和を図ること出来る社会の構造が大きな政策問題になったことが挙げられる。

そこで、筆者は「女性が生き生きと働くことをどう支援するか」に焦点をあて、女性が働くことについて今どのような状況にあるのか、女性の働き方はどう変化しているのか、それを企業や社会はどのように受け止めようとしているのかについて、感覚的ではなく実証的にアプローチすること。働くことに対する多様な意識の存在を前提にしながら、働きたいと希望する女性が希望するような仕事を得て、職業を通じて社会の中で役割を發揮し満足できるようにするためにどうすればよいのかを検討している。

第1章では、女性の就業構造として、M字型カーブを考察している。日本のM字型カーブの特徴は、時系列でみると、谷の部分の年齢が20代後半から30代前半へと移動するとともに、全体として情報移動していることである。25歳未満の若年層と高齢層を除く各年齢層で、働く女性の割合が増えている。また、M字型カーブの上昇理由は、20代、30代を中心に未婚や子どものいない女性が増加しているからで、もともと労働力率の高い未婚女性の割合が高まっていることに加え、未婚女性の労働力率自体も上昇しているからだとしている。

女性の就業形態の変化を見てみると、過去20年間で、特に92年以降で転職等の経験者（前職あり有業者）が増加したのは、女性就業の非正規化の傾向と関連している。有業者の中で大きく減少しているのが、自営業主・家族従業者である。82年には40代、50代の女性の3割弱が自営業主・家族従業者で、M字の第二の山の半数程度を占めていた。しかし、

02年には40代、50代の女性の自営業主・家族従業者の割合は15%前後にまで低下し、各年齢層を通じて雇用労働力化の進行が顕著である。

雇用者の中でも大幅に増えたのがパート・アルバイト・派遣社員・契約社員・委託などいわゆる「非正規雇用者」である。非正規雇用者はすべての年齢層で比率が上昇しているが、特に20~24歳の若年層と40代以降の年齢層で大幅に増えている。

正規雇用は20~24歳層の落ち込みは大きく、82年から92年までは正規雇用比率が+1,0ポイントと若干増えたが92年から02年までに-22,7ポイントと大幅に低下している。

のことから、90年代半ば以降の時期に若年を中心にしていわゆるフリーター層の増加傾向に代表されるように、女性就業が非正規雇用の拡大という変化を伴っていたことがわかる。

2-3 日本の女性労働の課題（2章・3章）

この章では、各国の女性労働力率の比較データを用いて、日本の女性就業における特質を分析し、問題点を掲示する。

日本の女性労働力率の特徴の一つ目は、15歳~64歳の女性労働力率の水準が24カ国の中で相対的に低く（24カ国中17番目）、出産・子育て期の水準はさらに低い点である（24カ国中22番目）。

二つ目が、30代の労働力率が低く、高齢期の労働力率の水準が高めな点である。その為に日本の女性労働力率は、M字カーブを描き、男性の労働力率との差も大きい。

三つ目が、日本国内において、80年代以降女性の社会進出が進んだと言われてきたが、このように時系列データで他の先進国と比較すると、あまり進んでいないという点である。

四つ目が、1970年から85年の合計特殊出生率の落ち込みよりも、85年から2000年の落ち込みが大きく、少子化にブレーキがかかっていない点である。出生率に関して、日本では「働くことと子どもを産み育てるこの両方を選択できる」環境整備という意味での両立支援ではなく、仕事を辞めたがらない一部の女性に結婚・出産を回避させいたための対処療法的支援が行われてきた。背景には、女性が仕事を辞めて専業主婦になることが本当の少子化対策である、という思想があり、「両立を可能とすること」が一番の方策ではないという認識が広く社会に根付いていた。その為に、日本では、働く女性の割合もあまり増加せず、出生率は下がり続けてきた。

女性労働力率と合計特殊出生率の関係を見ると、1970年、女性労働力率の高い国ほど合計特殊出生率が低いという負の関係。1985年、両者の関係はフラット。2000年、女性労働力率の高い国ほど合計特殊出生率が高いという正の関係という結果になった。このことから、女性が働けば出生率が下がるということも正しくなく、女性が働けば出生率が上がるというのも正しくないと言える。働くことと子どもを産み育てるこれを両方同時に選択できる社会ならば、働く女性の割合も出生率も共に高くなる可能性があるが、どちらかしか選べない社会ならば、働く女性の割合も出生率もあまり高くはなり得ないので

ある。

他の国の女性労働力率を比べて見ると、日本は子育て期の落ち込みが激しいということわかった。アメリカ、オランダ、ノルウェーは全体に労働力率を上昇させながら、M字からU字に近づき、男性の労働力率の水準に近付いている。しかし日本、韓国は女性労働力率は、依然、M字カーブを描き、男性の労働力率との差も大きいのである。

また、女性の労働参加を促す男女雇用機会均等法にも課題がある。戦後、高度経済成長やバブル経済とその崩壊、またそれにともなう長期的かつ構造的な不況、そして経済のグローバル化など、このような情勢変化はわが国の企業・経済社会に多くの不安定要因をもたらしつつも、他方で女性の社会進出や能力発揮を拡大させてきた。しかしながら、雇用されて働く女性の多くがいまだに結婚、特に出産を機に一時離職をしている実態や、「卸売・小売業」や「医療・福祉」、「サービス業」など特定の産業に集中していること、また非正規で働く女性短時間雇用者の増加など、わが国の働く女性の現状については、その量的拡大と質的变化が進んでいる一方で依然として多くの課題も存在している。その現状を踏まえ、本章では特に男女雇用平等の法政策的観点からわが国の労働法制の生成と発展を概観している。

その結果、法制的には、男女雇用平等が施策の中心的地位を占め、その実質的確保のための重要な施策として働く男女に共通の仕事と家庭の両立支援が議論され、その拡充が図られてきたとしている。女性にとって男女との平等を実現し、その間に対等な関係を実質的に構築するためにはなにも増して経済的自立が必須の条件であり、そのためには経済的基盤となる雇用における男女平等の実現・確保が不可欠である。そして本章で考察している女性労働法制およびその下での具体的施策の展開は、女性が雇用社会にアクセスし、就業を継続しつつ、その意欲・能力を発揮して男性との対等な関係を形成するための基本的で不可欠な取り組みであったと述べている。

しかし、こうした法制上の枠組み設定やその下での施策の実施だけでは雇用における男女平等やさらには今日のきわめて重要な政策課題である男女共同参画社会の実現には十分ではなく、個々の男女をはじめとして、使用者ひいては社会全体における意識の見直し、すなわち固定的な男女の役割分担意識の見直しが何より必要であると述べている。

雇用を含む私たちの日常の生活関係において役割分担は重要であり、また必要ではあるが、これを性別を基準に固定化することは決して望ましいことではなく、このことは、雇用における男女平等の実現にとって重要である。今後の雇用社会にあっては、こうした固定的な男女の役割分担意識の見直しが図られるなかで、男女を問わず、個々人が望む生活スタイルに見合った良好な雇用機会と多様な働きかたが確保され、かつ、その意欲や能力に応じた公正な評価や待遇が行われるとともに、職業上のキャリアの形成と発展が可能となるような法制の整備と拡充が進められていく必要があると述べている。

2－4 多様な働き方と女性のキャリア形成（7章）

7章では女性の働き方の中でも派遣労働に焦点を当てている。現在、派遣労働者の約6割が女性である。正社員のような直接雇用の場合とは異なり、派遣労働者と派遣会社との「雇用契約」と派遣先企業と派遣会社との「派遣契約」の2つの契約関係に成り立つ。すなわち、派遣会社は派遣労働者を派遣先企業に派遣し、派遣労働者は派遣先企業でその指揮命令のもとで働く。

派遣労働者数は、総務省「労働力調査」の対象とされた2000年以降増加傾向にあり、2008年（1～3月）には145万人にのぼる。ただし、雇用者に占める割合は2.8%に過ぎず、他の就業形態に比べると、まだ都市部を中心とした限定的な広がりにとどまっている。

派遣会社による派遣労働者のキャリア形成支援は、派遣会社のビジネスの成否となる。そのキャリア形成支援の阻害として挙げられるものが4つあり、派遣労働者の移動の多さ、派遣労働者と派遣会社との距離感、職種の偏り、就業地域の偏りが挙げられる。また、派遣労働者がキャリアをイメージできる割合の低く、その要因は、「何をどのように学んだらよいかわからない」という理由の多い。また、自分の意志で仕事に関わる新しい知識やスキルを身につけ、資格をとるための取り組みを行わないケースも少なくない。そのため、派遣会社が教育訓練を提供するのにとどまらず、キャリアカウンセリングによって、その必要性を派遣労働者に伝えることにより、自分の意志で教育訓練を受講したいと思う派遣労働者が増えることが期待される。このことから、派遣労働者が将来のキャリアイメージを描けるように支援していくことは非常に重要であり、キャリアカウンセリングは、派遣会社によるキャリア形成支援のなかで、今後より重要な位置づけを占めていくと考えられる。

派遣会社や派遣先企業による、派遣労働者へのキャリア形成支援が今後充実していく可能性はあるが、現状においては課題が多く、中には派遣という働き方の特徴に起因する根深い課題もある。

これらの現状の打開策として大切なことは、派遣労働者自身が自分のキャリア形成のために、能動的かつ戦略的に行動することが大切であり、また、派遣会社からの支援を得るために、仕事面での信頼を得ることが不可欠である。さらに、時代を考え中長期的な需要を見越した視野、能力開発も重要になってくる。それでも望む労働条件が得られないという場合は、正社員を目指すことも考えられる。

望むキャリア形成を実現させるためには、派遣会社や派遣先からの信頼はもちろん、しっかりと評価を得て、その中で将来何がしたいのか、という意志が明確になっている必要があるといえる。

2－5 女性が働く社会を展望する（終章）

本書全体を通して指摘された現状と課題をまとめ、これから課題について編著の個人的な意見を掲示する。

女性には「働くこと」について男性以上に多様な意識がある。働きたい女性が働くことができているか、女性の能力が労働市場で十分に生かされているか、ということである。

女性の就業環境を整備するために、1986年に男女雇用機会均等法が、1992年に育児・介護休業法など様々な法が施行された。しかし、男女雇用機会均等法施行から20年以上経過した今も、わが国の女性は就業を通じた能力発揮は十分にはできていない。女性の働くニーズと現実の働き方に大きなミスマッチが存在している。

女性が労働市場で十分な能力発揮が出来ていないのはなぜか、という問い合わせに対し、本書では「女性自身の問題ではなく、女性を取り巻く環境の問題ではないか」という認識に立ち、法制度をはじめとする雇用政策、及び企業の人事施策の課題を浮き彫りにした。問題は二つある。一つが、制度の課題から運用の課題である。制度は整っていても、それを運用する環境がないと意味がないということだ。男女雇用機会均等法と育児・介護休業法は女性の就業継続に一定の効果をもたらした。しかし、女性の就業は失業率などの景気動向を強く受けるという点で、法律による規制が必ずしも盤石ではない。

もう一つが、非正規労働者問題である。日本の非正規労働者の待遇は正規労働者に比べて格段に低い。女性の就業は、男性正社員と同様に働くことのできるパターンと、待遇がかなり低くても裁量度の高い働き方を希望するパターンの二つしかないである。

ファミリー・フレンドリー施策と男女均等法施策を同時に進める事によって、企業の財務パフォーマンスが高まる可能性が示唆された。女性が働く職場の今後の方向性として、女性が働きやすい環境を整備することは、中長期的に見ればリターンが大きいので、女性の能力発揮を進める事は、今後の企業経営にとって不可欠である。その為、正規労働者と非正規労働者の待遇格差をなくし、女性が働くことを社会全体で支える仕組みが必要なのである。

本書が残した課題は、三つある。一つ目が、自営業や家族従業の女性たちについてである。組織の中で働くことの課題を別の側面から照射することができるはずである。二つ目が、家族内の構造や地域コミュニティとのかかわりについてである。三つ目が、今後労働市場で働くとしている主婦層に代表されるような無業女性の現状である。具体的には、育児期の女性は、就業希望を持ちながら働いていない層が多数で、こうした女性の意識をどうすれば受け止められるかということである。

女性が能力を発揮できる社会こそ、全ての人が働きやすい社会である。

3. 現場訪問レポート

若年労働者の就業支援と 企業による離職率抑制策

3-1 はじめに

村上ゼミナール3年生は、「若年労働者の就業状況」を研究テーマにして文献研究を進めている。本レポートは、これに関連して支援機関と企業を対象に聞き取りを行った結果をまとめたものである。聞き取り対象のうち、「東京しごとセンター」と「東京新卒応援ハローワーク」の2つは公的就業支援機関である。今回は特に、若年者へどのような支援を行っているのかを調査した。また、K社は外食チェーンを中心に事業を展開している民間企業で、若年社員の離職率が低いことで知られている。そこで、「なぜ離職率が低いのか」について、休暇制度や人事評価制度から考察している。3か所への聞き取りを通して、若年者が就業・定着するにはどのような支援や職場が必要かを考察する。

3-2 東京しごとセンター

3-2-1 事業概要

東京しごとセンターは、若年者から高年齢者まですべての年齢層の求職者を対象として、個人の適性や状況を踏まえ、就業相談から就職活動や就職後に役立つ知識・スキルを習得するための各種セミナー・能力開発支援、求人情報の提供、職業紹介まで、就職に関する一貫したサービスを提供している。同センターでは、求職者をヤング、ミドル、シニアの年齢別に分け、東京しごと財団、民間の就職支援会社、ハローワークが一体となって、それぞれの年齢にあったカウンセリング、セミナーなどを実施している。

なかでも、キャリア・カウンセリングに力を入れており、相談から就職まで専属のアドバイザーがついて利用者をサポートしている。月間の新規登録者が約800名で、一人のアドバイザーは月に約50名の新規利用者を受けもつ場合がある。利用者の性別は、わずかに男性の方が多く、希望職種は全体的に事務職が人気であるという。

3-2-2 若年者支援事業

東京しごとセンターで34歳以下を対象とするのが「ヤングコーナー」である。それぞれのステップに応じて、就職支援アドバイザーによる個別カウンセリング、各種セミナー、職業体験、仕事探しなどのサポート・サービスを提供している。このなかで特徴的なのが「就コム！」事業と「ワークスタート」事業である。以下、やや詳しく説明しよう。

① 「就コム！」事業

「就コム」とは、「就職コミュニティ」の略で、「仲間と一緒に！」をコンセプトに、少人数クラス単位で、早期就業をめざすプログラムである。定員10名のクラスで、週2回、全12回（1ヶ月半）にわたり、グループ・ワークを中心としたセミナーと専任アドバイザーによる個別カウンセリングがセットになったプログラムである。

グループ・ワークでは、自己分析、職種・業界研究などを通じた就職活動目標の設定、自

己表現、書類作成、模擬面接などの実践的トレーニング、早期離職をせず就職後に長く働き続けるための人間関係、職場適応力の習得などを行っている。また、これと平行して、応募書類の添削や就活に関わる相談などの個別カウンセリングが随時受けられるようになっている。個別カウンセリングはプログラム修了後も受けることができ、未就職の修了生同士の交流の場や就職者の異業種交流会なども実施している。

②「ワークスタート」事業

同事業は、働きたい気持ちはあっても就職活動に踏み出せない若者を対象に、働くことへの不安や迷いを解消し、就職活動に向けて踏み出すことを目的としたワークショップ型セミナーである。セミナーの内容は、就職力を高めるためのグループ・ワークや演習などで、セミナーは10:00～16:00まで、週5日を7週間連続で実施する。引きこもりがちな人にとって朝～夕の生活時間を訓練するという意味もある。他にも予約制で1対1の個別カウンセリングが出来る相談コーナー等も実施している。

利用者の多くは、若者サポートステーションや親のすすめで始めた人で、ワークスタートが終わってからヤングコーナーの各サービスが利用出来るようになる。

近年、新卒向けのセミナーを始めたので学生の利用者が増加しており、全体の3割～4割を占めているという。学生の利用者は、マナー講座や対人セミナー等を好んで参加する人が多い。

3-2-3 就職支援における課題

東京しごとセンターの目的は就職活動のはじめ開始から就職までサポートすることであるが、職業安定法により、同センターでは職業紹介を行うことはできない。もちろん、就職を成功させるために、カウンセリングだけではなくセミナー等の活用をすすめたり、どうしても大企業志向の利用者の視野を広げることを進んで行ったりしている。しかし、職業紹介についてはハローワークに委託するか、求職者個人の努力にまかせることになる。それゆえ、われわれが聞き取りを行った際も、担当者は就職成功例や失敗例を把握していなかった。だとすれば、どのような支援が効果的か、あるいは効果的でないかについて、センター側で十分に把握できるかどうかは疑問が残る。

3-2-4 考察

東京しごとセンターでは、多様なセミナーやカウンセリングを通して若年利用者の就職を後押ししている。また、単にサービスを充実させるだけではなく、最初から最後までアドバイザーがつくことによって、利用者がどのサービスを利用するのが最適か利用者と一緒に考えてサポートしている。更に、企業からの情報コーナーでは、大企業や中小企業の状況も把握しており、企業訪問することにより普通の求人ではわからないような情報を取り入れていて、利用者にとっては安心して就職活動に専念できる環境が整っている。

一方で、ここまで環境は整っているにもかかわらず、センターでは職業紹介が出来ず、ハローワークや民間事業者に委託しなければならないという事が、スムーズな就職活動を妨げてしまっているように思われる。今後、東京しごとセンターの方でも職業紹介を出来るようすれば、一貫した就職活動が可能になり、更に利用者は集中して就職活動が出来るだろう。

3-3 東京新卒応援ハローワーク（学生職業総合支援センター）

3-3-1 事業概要

新卒応援ハローワーク（以下、「新卒応援HW」という）は、厚生労働省が管轄し、大学院・大学・短大・高専・専修学校などの学生や卒業後未就業者を対象にした、若年者の就職を支援する専門のハローワークである。新卒応援HWは全ての都道府県に 1 カ所以上あるが、東京都には東京新卒応援HWと八王子新卒応援HWの 2 カ所に加え、飯田橋、渋谷、池袋、立川の 4箇所に新卒応援サテライトがある。このうち、われわれが聞き取りを行った東京新卒応援HWは、品川公共職業安定所の庁舎移転に伴い、2012 年 2 月に東京都新宿区西新宿の小田急第一生命ビルの 21 階に移転したばかりで、PC を多数設置し、設備は整っている。また、21 階という高層ビルのため、遠くまで見渡せる解放的な空間である。

支援をしている職員はジョブサポーターと呼ばれ、企業で人事労務管理や企業の経験者、あるいはキャリアカウンセリングの資格を持つ就職支援の専門家である。新卒応援HWでは約 80 人のジョブサポーターが常駐している。ジョブサポーターの他にも新卒応援ハローワークを運営・管理していく職員が数人いる。

3-3-2 若年者支援事業

東京新卒応援HWでは、地元企業の求人はもちろん、全国の求人も探すことができる。また、就職フェアやマナー講座、GATB(職業適性検査)や VPI(職業興味検査)などの対策講座など、各種セミナーを随時開催している。新卒応援HWの強みの 1 つとして、ジョブサポーターが 1 対 1 でサポートしていく制度がある。就職活動についてのアドバイスや希望に沿った求人情報の提供、エントリーシートや履歴書の作成相談・面接指導を行っている。

その他にも、既卒者や卒業間際の新卒者を対象に、「3 年以内既卒者トライアル雇用奨励金」活用する企業の求人を紹介している。この制度は、正社員で雇用される前に、まずは 3 カ月間有期雇用で働き、自分に合った企業か自分に合っている仕事かを見極めることができる制度である。これらの支援はすべて無料で受けることができる。

3-3-3 就職支援における課題

東京新卒応援HWでは、豊富なコンテンツで若者を支援しているが、まだ認知度が低く、十分に利用されていないのが実態である。知っていて利用しないのならいいが、知らずに

就職活動をして未内定のまま卒業するする人が多い。その一方で、本格的な就職支援は次年度春に卒業する学生（大学 4 年生）を対象としているため、新卒応援HWは各大学のキャリアセンターや就職指導課のセカンドオピニオン・サードオピニオン的な役割となっている。

また、新卒応援HWが紹介するのは中小企業が中心であり、中には企業情報が明確でない企業求人が掲示してあるため信頼しきるのは難しいという声もある。

3-3-4 就職支援における課題

東京新卒応援HWは、他の地域の新卒応援HWのなかでも、ジョブサポーターが最も多く在駐しており、さまざまな就職支援セミナーやイベントを開催している。また、立地条件の良さも売りのひとつである。しかし、若年者の新卒応援HWの認知度の低さが問題とされている。

もう 1 つの問題として、就職後のフォローが挙げられる。現在の制度では就職後のフォローはなく、学生が就職したら支援は終わる。学生を担当したジョブサポーターが在籍している場合は相談等にのることは可能だが、ジョブサポーターは年間契約であるため、いつまで在籍しているかが分からぬといふこともある。若年者の早期離職対策のためにも、就職後のフォローが必要なのではないだろうか。

3-4 飲食店チェーンK社の事例

3-4-1 事業概要

K社は 1954 年に創業の飲食店経営企業である。創業当時は現在とは別の店名であったが、1970 年に現在のK社という店名に変更した。福島県創業のため、店舗の多くは南東北及び関東地方にある。サービス水準の維持や機動的な対応がしやすいため、基本的には直営店舗を中心に運営しているが、一部でフランチャイズ展開も行っている。2000 年代後半以降は、事業の好調を背景に東京都港区や千代田区など都心部への新規出店を行なっている。店舗数は 465 店舗（2011 年 12 月現在）、年間総店舗数の 10%ずつ新規出店し、これを 10 年間続ける計画がある。2012 年 7 月 18 日に海外 1 号店をタイに出店した。資本金は 26 億 6166 万 2423 円（2009 年 3 月 31 日現在）で売上は連結 355 億 84 百万円（2010 年 3 月期）である。

従業員数は、社員が約 1,500 人、パートの割合は 8 割程度である。平均して 1 店舗に 3 人の社員を置くようにしており、他の飲食チェーン企業と比べてパート比率が低く、社員の比率が高い。平均年齢は 31.5 歳である。また、人材育成や福利厚生に力を入れている。

社員の採用は、出店数に応じて変化する。年間約 50 店舗の出店を目標にしているため、新規採用は平均 150 名、中途採用は約 60 名である。そのうち、女性の採用人数は 30 名程度である。正社員に占める女性の割合は 10%で、あまり高くない。しかし、10 店に 1 店は女性が店長であり、多くの女性店長が素晴らしい活躍をし、優秀な業績を出しているという。

そのため、同社では女性が働きやすく活躍できる環境づくりを進めている。

3-4-2 K社の人事制度

K社が求める人材は、「優秀な人」ではなく、「社風に合う人」である。というのは、社風に合う人材を採用することで、一体感のある経営ができるからだという。具体的には、積極的で、短期間で多くを吸収出来る人材を求めている。

K社の離職率は非常に低く、8%である。同社はこの理由を、従業員のやる気を引き出す会社の政策にあると考えている。会社を辞める理由の1つにやりがいが感じられないというものがある。K社では、やりがいを高めるために、頑張ったぶんだけ結果が出るような人事制度を採用している。それが個人個人のやりがいを高め、低い離職率に繋がっている。

K社の人事制度の特徴は、学歴や性別、経歴に関係なく、個人の残した成果で報酬が決まる徹底した業績主義と、どのような業績を残せばキャリアアップでき、どの職務の報酬がいくらかなのかが全て公開されている「ガラス張りの人事制度」ある。どのように頑張ればキャリアアップできるか、その結果報酬がいくらになるかが明確なので、目標を立てやすい。これが、やりがいを高めることに貢献していると同社では考えている。

また、人材育成にも力を入れている。たとえば、大学卒業後2年間で店長になれる24ヶ月の育成カリキュラムがある。これは、カリキュラムの計画通りに頑張れば2年だが、結果重視なので、頑張り次第では1年半で店長になる人もいる。月に1回開催される店長会議で自分の功績をアピールすることも、昇進に大きく繋がってくる。

同社ではさまざまな研修制度が整備されている。たとえば、「フォロー研修」といつて、新入社員に対して、年に8回の研修が行われ、必ず社長が出席し、自らの思いを情熱的に語っているという。また、一般的な企業の選抜式研修と違い、社員自らが自分の抱える課題に応じて選べる「選択式研修」方式を探っている。これにより、主体的にキャリアアップを図ることができる。入社2年目には「2年目だ余全員集合！同期合宿」が行われ、野外活動や野外炊飯、スポーツを通じて同期の絆を深め、一体感を醸成させている。さらに、ボーナスチャンスという珍しい制度がある。これは、自分からランクアップを提案できる。ランクアップするためには、社長・副社長の前で条件を出し、それを成し遂げられたらランクアップをしてくれるというものである。

働きやすい職場にするためにも、さまざまな工夫がなされている。たとえば、年2回連続5日間休暇が取得できる「リフレッシュ休暇制度」、結婚記念日と誕生日が休暇となる「記念日休暇制度」、自己の課題に応じて選べる「選択式研修制度」、仕事ぶりによってはパートが社員と同じ扱いになる「リーダー制度」などがある。また、女性のキャリア継続にも配慮しており、「キャリアキープ制度」といつて、女性は出産休暇、育児休暇を5年間取得でき、復職時には休暇前の役職で復帰できるようになっている。ただし、女性の割合が少ないため、利用しにくい雰囲気があり、これまでのところ「キャリアキープ制度」を利用したのは、事務系の社員2名のみである。女性が積極的にこれらの制度を利用できる環境

作りをしていくことで、女性社員が増え、女性の意見が多く入ることで更に成長出来るようにならうと同社では考えている。

その他、財形貯蓄制度、社員持株会、退職金制度・厚生貸付金制度などがある。

3-4-3 考察

以上のように、K社は女性が復帰しやすいように福利厚生が充実している。また、新入社員へのサポート制度も充実している。この点をどのように評価できるだろうか。

第1に、女性の雇用継続支援策について、「キャリアキープ制度」のような充実した制度があるにもかかわらず、利用している女性が殆どいないことをどのように考えればいいのだろうか。利用したが事務系社員のみということから、現場で店長・エリアマネージャーとして働いている女性社員には利用しにくい環境にあることがうかがえる。その背景には、エリアマネージャーは1人で2~3店舗を管理しているため、育児休暇を取りづらいことが考えられる。それゆえ、女性社員が育児休暇を利用しやすくするために、社員を2人1組制にすることが考えられる。

第2に、人材育成に関しては、研修制度がとても充実していて、それによって3年以内に離職する若手社員が非常に少ないので大変評価できる。これからもこの制度は力を入れて取り組むべきであろう。しかし、女性社員の比率が少ないので、女性の採用を増やし、企業を担っていく人材育成に力を入れることで、企業に様々な意見が入り更に発展するのではないかだろうか。また、女性社員が増えることで、育児休暇を利用しやすくなり、女性社員の定着率がさらに高まることが予想できる。

3-4-4 まとめ

聞き取り調査を通じて、K社では社員のやりがいを引き出し、定着率を高めるために様々な制度を整備していることが明らかとなった。しかし、制度利用が十分ではないようである。制度の整備も大切だが、それを知ってもらい、利用を促す努力が必要があるだろう。

企業訪問からは、定着には具体的かつ明瞭な評価制度が必要であることが示唆された。自身の挙げた成果がしっかりと評価されることでやりがいを感じ、仕事を続けようという意欲がわくのではないだろうか。とはいえ、制度が整っていても、それを利用するための環境がなければ意味がない。建前上の制度だけでなく、社員にどれだけ制度を利用させる意思があるかが大切である。

4. 書評

小倉一哉（著）
『過労社会ニッポン』

評者：方伊儀 あかね

長時間労働は、日本が抱える深刻な問題で、少子高齢化やワークライフバランスなどと密接に関係しており、いわば日本の社会問題、労働問題の根底にある。本書は、長時間労働の実態を統計データなどを用いて明らかにし、解消する方策も述べている。

働き盛りの男性のうち、22.5%もの人の労働時間が60時間を超え、それは特に、運送業や建築業など、比較的時間管理の緩やかな人に多く見られる。しかし、ホワイトカラー労働者も無関係ではなく、85.7%が残業あり、その平均残業時間は36.4時間と長い。残業理由は順に「業務量が多い」、「自分の仕事をきちんと仕上げたい」、「所定外でないとできない仕事がある」となっている。一般的には、「残業手当が欲しいから」など、自分の都合で残業する人が多く存在するという解釈をされがちだが、そのような人は会社や仕事の都合で残業する人よりもかなり少ないのである。また、「サービス残業」つまり、「賃金不払い残業」をする人は、全体の半数ちかく存在することも明らかとなっている。

現在、雇用労働者の約3分の1をパートタイマーなどの非正規労働者が占めている。統計から見た「日本全体の労働時間の短縮」は、パートタイマーなどの増加による影響が大きく、実際はほとんど解消していない。また、非正社員で残業する人も増加し、残業割増や年次有給休暇制度を知らない、または、知っていても申請できない労働者も多い。このような問題の一因は、「成果主義の浸透により、一人にかかる仕事の量と質が重視されていること」と著者は述べている。

近年では、韓国や発展途上国の長時間労働も注目されている。日本の労働時間は、ヨーロッパの先進国であるオランダ、ドイツ、デンマーク、フランスなどと比べると長いようだが、韓国と比べるとその違いは歴然である。要するに、日本の平均的な労働時間は、先進国の中では長い部類に入るが、韓国に比べると、それでもまだ短いほうだという相対的な位置づけができる、もしかすると、東アジアの中では最短である可能性もある。しかし筆者は、世界屈指の先進国である日本の労働時間は先進国らしくないということを主張している。

最後に、長時間労働解消のための筆者の考えをまとめる。大まかなものを挙げると、労働者側と会社側、労働組合が労働時間をきちんと把握すること、労働基準法による時間外労働の労働基準である「年間360時間」の厳格化などである。

筆者は、知り合いが過労死で亡くなつたことがきっかけで本書を書いたこともあり、随所で過労死や過労自殺への警告を発している。また、多くの事例が紹介されていて、様々な人や職業の抱える問題を知ることができる。

しかし、サブロー協定があるために労働者が事実上働くことになることへの言及が少ない。また、残業理由は挙げられているが、具体的な仕事量・職場の雰囲気など、より具体的な事例の紹介があると理解が増すであろう。上記の長時間労働解消のための対策も、労使の自主性だけに任せるのではなく、もう少し掘り下げ、社会全体がどのようなことをすれば現行の法律を遵守するのかを検討すべきであろう。

（日経ビジネス文庫、2011年、840円+税）

千葉忠夫（著）
『格差と貧困のないデンマーク』

評者：中村 麻衣子

世界的な経済大国とされていた日本では現在、失業の増加、所得格差の拡大、貧困率の上昇、少子高齢化といった様々な問題が生じている。本書では、これらの問題の解決策の糸口として「国民の幸福度ランキング世界第一位」を獲得した、北欧の福祉先進国であるデンマークの制度および国民教育を紹介している。

経済協力開発機構(OECD)の相対的貧困率の結果から、デンマークでは所得格差が少ないとされている。その理由として、累進課税や25%の消費税などを財源とする社会福祉政策で国家が収入の再分配をしていることが指摘される。さらに、学歴社会の日本とは異なり、大卒と高卒の初任給に違いはない。それゆえ、デンマークでは「みな中流」といった意識があるという。

著者によれば、デンマークのような社会福祉国家を支えるために要となるのは国民教育である。デンマークの国民教育は日本の国民教育とは異なる次のような特徴がある。まず、最初に、保育園・幼稚園・学童保育などの幼児教育の充実が挙げられる。これらの費用の3分の2は市町村が負担するシステムになっているため、自己負担は約3分の1になる。また、育児休暇の取得率の増加、スムーズな職場復帰のための方法を法的に制度化した。その結果、出生率が増加傾向となり、少子化対策につながった。

次に、国民学校（義務教育期間）・高等学校・職業別専門学校・大学の授業料は国が負担し、学生にとっては無料となっている。義務教育である国民学校を卒業した後は、自分が目指す職業に必要な資格や条件を得るために、「職業別専門学校」か「高等学校」のどちらかに進学する。デンマークの職業別専門学校は日本のように数多くあるわけではないが、出口を見据えたシステムとなっている。このシステムは、国が人口推移や社会状況を見越し、定員を変動させている。したがって、デンマークの教育制度では、日本のように職業難民が問題になることはないと著者は述べている。

これらの学校教育費を賄うために、国家予算の約15%が国民教育に向けられている。この金額はOECDの中でも上位に入る。

日本とデンマークの家族のあり方には大きな違いがある。日本では、親が財産などを子どもに譲ること、子どもが親の仕事を継いでいくことがよくある。しかし、デンマークでは、退職後は自分が今まで蓄えた財産を使っていかに過ごしていくかを考えるため、親が子に財産を残すことはない。また、自分の老後は子どもではなく社会（介護支援など）にみてもらおうと考える。このような家族関係を、著者は理想の核家族社会と述べている。

このように、本書はデンマークの社会福祉国家制度と人々の生き方を中心に展開されている。しかし、日本の現在の国民教育制度や福祉制度の問題点が具体的に指摘されていないため、日本がデンマークのような社会福祉国家になりきれるかといったら多くの疑問点が残る。

日本とデンマークの国民性の違いやこれまでの教育システムから考えると、日本が完全にデンマークのような社会福祉国家になるのは短期的に考えると難しいのではないかと考えた。

(PHP新書、2011年、194ページ、720円)

本田良一(著)

『ルポ 生活保護～貧困をなくす新たな取り組み』

評者：浅川 由香

本書では生活保護とは何か、雇用・教育・年金制度などが不十分なために貧困状態になった場合に頼らざるおえない生活保護の内容、生活保護から抜け出すための自立支援プログラムなど、貧困をなくす新たな取り組みについて述べている。

生活保護は、日本国憲法第25条に規定する理念に基づき定められた制度であり、生活扶助・住宅扶助・医療扶助・教育扶助・介護扶助・生業扶助・出産扶助・葬祭扶助の8つの扶助で構成されている。

生活保護を受けているのは、主に高齢者(43.8%)やケガ・病気・障害者(33.6%)、非正規労働者・失業者(15.0%)、母子家庭(7.7%)である。(2010年3月)高齢者は年金が不十分であるため、年金生活の高齢者の年金が最低生活費を下回る場合、その差額が支給され、病気や障害者は、働くことが困難であるため、生活保護を受けている。これらに比べ、母子家庭の生活保護の受給者は少ない。それは、母子家庭では、さまざまな支援があるからである。例えば、看護師や介護福祉士などの資格を取得しようとしている母親が受け取ることができる母子家庭高等技術訓練促進費や児童扶養手当などである。

このように、多くの人が受けている生活保護であるが、厳しい条件を満たさなければならず、この条件を満たしても、「水際作戦」や「硫黄島作戦」といわれる福祉事務所での対応(窓口で申請させないように誘導したり、申請させたあとで辞退届を出させたり転居させたりして打ち切る)により、生活保護を受けられず死亡したケースもある。

そんな中、2010年に釧路市の生活保護受給者が過去最高に増え、国や地方への負担が大きくなってしまったことにより、自立支援プログラムに注目が集まった。釧路市の自立支援プログラムは4つの段階的ステップと3つの特徴があり、それぞれに合ったプログラムを選ぶことが出来る。プログラムの一例として、障害者作業の手伝いやボランティア、ヘルペーやパソコンなどの資格講座がある。これらがきっかけで元気を取り戻した人、就労できた人などがいる。

評者が本書で一番注目した内容は、生活保護受給者が母子家庭の子供に勉強を教えるというものである。生活保護受給者は子供達から必要とされることで元気になり、自立し始め、母子家庭の子供は貧困の連鎖を防ぐことが出来る。これは「社会的包摵」の素晴らしい実践例であり、貧困問題の解決に向けて大きなヒントとなっている。これから全国的に取り組むべきであろう。また、この他にもそれぞれに適応したプログラムがいくつも作成されているので、生活保護受給者は一人でも多くの人が自立できるよう積極的に参加していってほしい。

今までの生活保護は単に生活費を貰い、各自で自立を目指すものであり、なかなか自立することが出来なかつたが、今では自立支援プログラムのような国全体の支援によって、経済的な自立だけではなく、社会・日常生活の自立も目指している。

本書は本来の自立とは何か、貧困をなくすためにはどうすれば良いのかを考えさせられる一冊であった。

(中公新書、2010年、244ページ、780円+税)

飯田泰之（著）
『ゼロから学ぶ経済政策』

評者：星野 智也

筆者は、様々な論者や政党が提示する経済政策を理解し、自分なりの政策論を持つための入門書として執筆している。本書内では経済・経済政策に関する説明・解説などを行っているため、知識の有無に関係なく幅広い層を対象としたものとなっている。

本書は4つの章から構成されている。1章が導入となる「幸福を目指すための経済政策」、2章が「成長政策」、3章が「安定化政策」、4章が「再分配政策」である。構成からわかるように、筆者は全体を通して経済政策を、「成長」・「安定」・「再分配」の3つに分類してまとめている。

本書の中で特に興味深いのは、第四章の再分配政策で筆者が述べている「ベーシックインカム」と「給付付き税額控除」である。まず、現在日本で行われている「失業保険」と「生活保護」の2つについて問題点を挙げている。これに対して筆者は、誰もが困窮時に気兼ねなく受給できる、過剰給付せずに労働意欲を高めるシステムの導入を2つ提案している。

一つ目は「ベーシックインカム」で、全国民に対して完全無差別的に同額を給付し、無差別に最低限の生存費を保障するというシステムである。利点として、選別や金額の差異がないため透明性があり、働けば働くほど所得が増えるため労働意欲が減少しないということを挙げている。理想的に思えるこのシステムが現実に採用されていないのは、財政へ大きな負担をかけるからである。実現のためには消費税・所得税の増税が必須であり、莫大な事務コストも必須となる。

次に筆者は、より現実的な制度として「給付付き税額控除」を提案している。給付付き税額控除とは、ベーシックインカムと消費税の徴収を組み合わせた制度である。事実上先ほど述べたベーシックインカムと同じ収入を保証する制度である。無収入時には無条件のベーシックインカム型給付を行い、働いて得た収入が一定の上限に達するまでは給付が徐々に減額されるというシステムである。ベーシックインカムと比べると給付額に差異が生じるが、この制度であれば財政への負担を減らしつつ全国民への補償を実現できる。筆者は、これにもさらなる改善点があり、再分配政策全域についてさらなる改革が必要であると述べている。

本書を評価できる部分は、知識の紹介だけでなく、筆者が制度や政策の改善に向けた提案をしている点である。さらに、提案についてメリットのみを列举し考えを押し付けるのではなく、デメリットや改善点についても記述していることは評価できる。しかし、筆者がはじめとあとがきの部分で「経済政策について考えるきっかけを与える」と述べている様に、最終的な答えを明記していないことが少し残念に感じた。本書を執筆した目的にはそっているが、筆者の考えをさらに詳しく記述することで、読者にとってさらにわかりやすいものになるのではないだろうか。とはいって、筆者が自身の考えを押し付けずに、読者が考える余地を残していることは評価すべきことである。

(角川 one テーマ 21、2010年、724円+税)

盛山和夫（著）

『経済成長は不可能なのか～少子化と財政難を克服する条件～』

評者：高橋 翔

日本経済は、1991年に始まり今まで続く「失われた20年」と言われる長期不況に悩まされてきた。さらに、東日本大震災と原発事故の影響によって、日本経済の状況はさらに厳しくなった。本書は、このような厳しい状況にある日本が抱えている財政難や少子化などの問題を克服するために、今後どのような政策を行っていくべきかについて論じている。

日本経済は、デフレ不況問題、財政難問題、国の債務残高問題、少子化問題という四つの大きな問題に悩まされている。この四つの問題を同時に解決したいが、一つを解決しようとすると他の問題の状況が悪化してしまう。経済成長戦略、大震災からの復興戦略を立てようとしても、この四つの問題が矛盾対立しているために、有効性のある戦略を立てられずにいるのである。

財政難を克服する方法は、基本的に租税収入を増やすか政府の歳出を削減するかのいずれかである。税収を増やす手段としては、GDPを拡大するか増税するかである。GDPを拡大は、デフレ不況問題が解決されなければならない。不況のなかでの増税は、さらに不況を悪化させる。そこで何よりデフレ状況を克服することが重要である。

デフレ脱却には需要を拡大しなければならない。需要を拡大させるには、減税して国民や民間企業の自由になるお金を増やすか、政府支出を増やして直接に需要を拡大するかのどちらかだ。しかし、どちらの場合も財政を圧迫して、財政難問題を悪化させる。国債を増発して財政を回復させると債務残高問題を悪化させる。債務残高問題を解決するための増税あるいは歳出削減は、ともに景気を冷え込ませる効果を持つため、デフレ不況問題を悪化させる。

少子化は人口、生産人口、需要の減少に繋がり、経済の縮小を招く。そこで、出産、育児にかかる費用を国が大々的に援助することが考えられるが、これは財政難問題により不可能に近い。

若年層の雇用や所得を大きく改善させることを考える。これは、デフレ問題を克服して、景気を良くすることが先決である。ムダを排除しても決して経済の成長にはつながらない。かえって節約や自粛ムードを引き起こし、経済の縮小を招きかねない。正しくは、「経済の活性化」にとって、より効果的な支出とより効果の小さい支出があり、より効果的な支出の選択することが大切だということ。つまり、根本はムダがあるということではなく、政府が政策の遂行に必要なお金を確保できていないということが問題なのである。

「失われた20年」の要因論争には、供給側、需要側、日銀それぞれに原因があるとする様々な説があるが、「生産性を上げたい時には、供給側だけではなく需要側もきわめて重要」なのだ。生産数量が増えても、もしも価格が低下すれば、生産性は伸びていかない。つまり、生産性の伸び悩みには、デフレも大きく影響しているのである。

現在の日本では、企業が事業を展開しても儲かる見込みがたたない。期待収益がゼロに近いかマイナスなため企業は投資リスクを回避するのである。これには、円高と少子化が関係している。円高がもたらす問題としては、短期的に輸出産業の利益の低下をもたらす、トヨタのような大企業が、利益の低下を見越して生産拠点や部品の調達をしだいに海外に移転させていく。これにより国内の生産活動と雇用が減少、アジアを中心とする新興国とのし烈な競争にさらされる。これが、依然として民間の資金需要が低迷している最大の要因である。

1985年のプラザ合意がもたらしたものは、生産活動の海外移転、東アジアを中心とする新興国の経済発展、新興国で生産される製品のシェア拡大、さまざまな工業製品の、円レートでみた価格の低下などがある。プラザ合意によって円の対ドル価格は240円くらいから120円程度へと2倍に上昇した。これにより日本企業が生産拠点を海外にシフトさせてい

く動きが一挙に高まり、政府と日銀は円高への対策として大幅な金融緩和を実施した。これがバブルの引き金になり、土地と株式が急騰した。このバブルを収束させるために日銀が極端な金融引き締めを継続させたため、不況となった。

日本では今まで本格的な少子化対策はとられてこなかった。その最大の理由は財政難である。今現在、保育への待機児童の解消、そして保育条件の緩和が求められる。また結婚・子育てと仕事との両立を可能にする制度の確立も必要である。社会保障費の増大は財政や経済全体への負担問題など、さまざまな問題を引き起こす。こうしたところから、社会保障費の増大を抑制したり、増大ではなくむしろ削減すべきだと考える論者は非常に多い。しかし、社会保障費の削減によってもたらされるのは、国民生活の困窮であり、将来不安の増大である。メリットは、国の財政負担が減少し、予算を組むのが比較的楽になるということだけである。

社会保障制度の充実は、2つの面で経済の活性化に貢献する。1つは、人々が安心して積極的に経済活動に従事できる。2つ目は、直接的に多くの雇用を生み出す。しかし、現状としては医師や介護施設が不足している。そのため、医療や介護に従事する人々の労働条件や賃金の見直しは不可欠である。

リーマンショックと大震災によって落ち込んだ現在の経済を考えれば、今すぐの増税は不適切だ。まずは一時的に国債発行を拡大して必要な財政支出を行い、早期に一定の成長軌道の確立を図る。この段階で、成長によってある程度の税収増を見込める。そこで、増税を行い、さらなる税収増を図る。税収の増加にあわせて、今度は国債発行額を減らしていく。

今日の日本経済にとって最大の問題は、「震災による生産設備の喪失」「電力不足による生産活動の低下」「雇用問題を中心とする不況」である。また、「ムダ削減論」のような根拠のないとらわれた思い込みからの脱却こそが必要なのである。そして、積極的な未来への投資を展開していくことが重要なのである。

以上が著者の述べていることの概要であるが、全体として抽象的でデータによる検証が少ないので、その現実性について疑問が残る。

(中央公論新書、2011年、257ページ、861円)

ケンジ・ステファン・スズキ（著）
『消費税25%で世界一幸せな国デンマークの暮らし』

評者：小澤 謙太朗

現在の日本では、社会保障費の増額により国民の負担は増加していく一方である。昨今も、消費税率の引き上げが話題の中心となつばかりである。我々は、「負担」という言葉に悪い印象を持ちすぎているのではないだろうか。本書は、「日本とは違う選択をした國の姿」として、デンマークの高負担ながらも高福祉国家といわれる実態を記した書籍である。

第1章では、社会保障の制度について医療費制度や出産・育児制度、年金制度などを実例や数字を出しながら紹介し、第2章では、高負担の実情について述べ、仕組みを解説している。第3章では、著者が考えるデンマークの問題点について述べている。

デンマークにおける社会保障の例として、医療費は無料、教育費は無料、育児支援や障害者支援の充実などを挙げているが、著者はこうした高福祉を実現するためには「徹底した無駄の削減」と「国民の健康を守る社会システムの整備」が重要であると述べている。例えば医療費の面では、虫歯や風邪程度では何もしてはくれないが、ひとたび命に係わる病気を発症したならば国は最大限の治療を無料で施すのである。これは、デンマークの福祉政策の念頭に「共生」の精神があるからだと著者は述べている。

他方、高負担を可能にしている制度として「個人登録番号制度」を挙げている。高福祉国家では、国や行政が個人のニーズや資産状況などに合わせて福祉サービスを過不足なく提供する必要がある。また、税金を無駄なく回収するためには、効率的な国民情報の管理が必要不可欠となる。国民が高負担を受け入れている背景には、やはり「共生」の精神があるからであろうと著者は述べている。

著者は、デンマークの問題点として「離婚率の上昇」を挙げている。デンマークは、女性の社会進出が進んでいるため経済的に自立している点、社会保障制度が整っているため子育ての費用が大きな負担にならない点などから離婚をするカップルが少なくないのである。また「離婚率の上昇」と関連して、「自殺」の問題がある。離婚により精神面で支えてくれるパートナーを失うことで孤独を感じている人が少なくない。なかには、孤独から精神を病み鬱病を発症し、最悪のケースとしては自殺に至ることもあり、著者の身近な人が自殺してしまったという。「お金や生活に不安がなくなつても、それで人間が満たされるものではないという難しさがうかがえる」と述べている。

本書は、「日本とは違う選択をした國の姿」をテーマとし、デンマークを国民目線で記したものである。話題の中心として、高福祉の恩恵を比較的強く受けていた人々が描かれているが、恩恵を強く受けていない人々をどのようにしてまとめ上げたのかという点については、「『共生』の精神」の一言でまとめられており、少し物足りなさを感じた。だが、進んだ社会保障のモデル国家を研究することで、これから日本のあり方を考えさせられる一冊であるとともに、デンマークを研究していくうえでは適した文献であろう。

（角川SSS新書、2010年、174ページ、760円+税）

依田高典（著）
『次世代インターネットの経済学』

評者； 山口 嵐

この本の目的は、発展著しい情報通信産業を経済学の視点から解き明かそうというものである。光ファイバ通信や第三世代携帯電話など、日本は世界一速くて安いブロードバンドを持ちながら、Microsoft や Google のような、世界に冠たるコンテンツ企業が現れないという問題に直面している。この本では、一般読者に向けて、情報通信経済学をわかりやすく解説するとともに、日本のブロードバンドが直面する現状と課題を豊富なデータから論じている。

まず、国勢調査によると、日本のブロードバンドは世界一速くて安いと言われ、その成功は韓国と並んで世界の注目の的である。世界で初めてこの事実を数字で表したのは、国際機関の ITU が 2004 年に出版した『ブロードバンドの誕生』という報告書の中である。日本のブロードバンドはアメリカなどの諸外国よりも圧倒的に安い。このように日本のブロードバンドが成功したのには 4 つの要因がある。まず 1 つ目は、NTT が分離分割されなかつたため。2 つ目は、政府による NTT 地域通信ネットワークの開放政策。3 つ目は、能力と意欲を兼ね備えた新規参入者の登場。4 つ目は、民営化後の NTT の経営合理化である。しかし今後、NTT はある問題に直面する可能性がある。それは、資本インフラというものである。これは、公衆ネットワークを破棄し、光 IP ネットワークを全国整備することである。

次に、スマートグリッドというものについて。スマートグリッドとは、別名「賢い送電網」ともいい、電力供給システムの送配電網の呼称である。また、次世代電力網ともいう。ICT を有効活用し、電力系統の効率化を図り、環境に優しい分散型電源の導入を促進し、消費者の省エネ行動の変容を促すエネルギー産業のイノベーションである。

次に、ICT を活用したスマートグリッドの魅力について。スマートグリッドには主に 3 つの魅力がある。まず 1 つ目は、利用者のエネルギー消費を、リアルタイムに制御することにより、ピーク時の電力需要をオフピーク時にシフトさせ、供給側の発電費用をおさえる。2 つ目は、スマートメーターによる電気の見える化を通じて、消費者の省エネへの意識を高め、ひいては環境問題に対する価値観も深化させる。3 つ目は、供給側の費用を抑制し、需要側の環境意識を高め、未来の地球環境問題の解決に貢献する。

私はこの本を読んで、スマートグリッドには 3 つの魅力があることを学んだが、はたして、スマートグリッドを導入したからといって、思い通りに電力の効率がよくなるのかと思った。特に 3 つ目については、供給側の費用を抑制したからといって、本当に需要側の意識はそこまで高くなるとは思えない。私が思うに、この本では、「なんで供給側の費用を抑えると、需要側の意識が高まるのか」というように、もっと具体的に示したほうがいいと思った。

(岩波書店、2011 年、237 ページ、798 円)

大泉啓一郎（著）
『消費するアジア』

評者：星野 彩

中国の一人当たり GDP はここ数十年で急成長し、上海を始めとする大都市圏の繁栄ぶりには目を見張るものがあるが、その反面、農村部との差はとても大きく、国内の社会不安を生み出している。本書は、消費市場の拡大と高まる期待、格差拡大、社会不安など、多様なアジア市場新の見方とアジアの未来、市場としての立ち位置を示す。

近年、日本と多様なアジア諸国が比べられてきたが、最近は「アジアの中の日本」へと認識が変わり始めていている。世界金融危機以来、日本を含めて先進国の景気の低迷が続く中で、アジア諸国の景気が揃って V 字回復したことは、さらにアジアへの期待を高めている。日本企業はアジア諸国を生産拠点だけでなく、市場として捉えようとする動きを強めている。投資有望事業地域で一位は中国である。二位、三位もアジアの国々である。その理由は「安価な労働力」、「現地市場の現状規模」である。特に「安価な労働力」は企業側にとって最大の魅力なのである。

アジアの人口は中国の十三億人、インドの十二億人という大国を含むため世界人口の約半数を占める。しかし、まだ低所得に苦しむ人々が多いのがアジア地域の現状である。とはいっても低所得層の市場にも目が向けられつつある。貧困ラインを越えた国の消費市場は「BOP ビジネス」（世界の所得別人口構成の中で、最も収入が低い所得層を対象とした持続可能なビジネスのこと）として近年注目されている。

アジア経済に地理的視点を導入する場合、最も基本的な視点として考えられるのは都市と農村の区分である。今私たちが住む世界では、すでに都市を中心とする社会に移行し、地球レベルで都市化が新しい段階を迎えている。その中でも、都市化率の上昇と都市人口の増加が最も著しい地域がアジアである。アジアの都市化率は、1950 年時点では 16% と世界平均を大きく下回っていた。わずか半世紀前まで、アジアの多くの人々は農村に住み、農業によって生計を立てていた。しかし今のアジアは農村社会から都市社会への過渡期にある。アジアの都市化率の水準は国・地域によって大きく異なる。

都市人口増加の原因是、都市区域内の「自然的増加」、都市以外の地域からの移動による「社会的増加」に分けられる。アジアの都市では、総じて他の地域からの人口流入という社会的増加の影響の方が強い。

たとえば、2009 年のタイの一人当たりの GDP は 4000 ドルに過ぎないが、首都バンコクはほぼ 1 万ドルである。バンコクもつい最近まで過剰都市化問題に悩む途上国であったのが、中心街は高層ビルが立ち並び、その景観は先進国並みである。

都市化率の上昇と都市人口の増加が最も著しい地域がアジアである。その後経済発展と共にアジア都市人口は急速に増加し、2005 年におよそ 40% と急上昇した。しかし国によって都市化率は大きく異なっている。

アジアの都市化に伴い、環境問題も発生してくるのを忘れてはいけない。二酸化炭素などの温室効果ガスが発生し、それが地球の気温を上昇させる地球温暖化問題が注目を集めているが、世界中が今後もエネルギー消費を化石燃料に依存すれば、二酸化炭素排出量の急増は避けられない。村に工場が建ち都市になることは働く場があることを意味するが、その反面でマイナス部分もでてくる。環境問題は世界的な課題でもあるが、急速に都市化が進むアジアでは、今後より深刻な問題となってくるであろう。

日本は技術水準だけでなく、市場の大きさという点ではアジアの中でも抜きんでている。省エネ、省資源、リサイクルなどに関する技術のビジネスへの応用は、アジアでは近未来市場であるが、日本では現在の課題である。日本が直面する環境、資源、エネルギー、教育などの課題は我が国に特有のものではなく、いずれの国も今後直面することになる課題であり、日本はこれらの課題を解決することができる技術、能力を有している。日本は、資源小国であることが、リサイクルや代替品の開発などの推進力になっていることも注目

すべきである。日本は少子高齢化と人口減少から市場の大幅な拡大が見込めないが、繰り返し述べられているように、日本の生活の質の変化に応じた製品、サービスを提供することで活性化させると著者は主張している。

本書はアジア市場についての他にもアジア諸国の環境問題なども書かれているのでいろいろな角度からアジア諸国をみれる一冊である。

(中公新書、2011年、237ページ、780円+税)

戸堂康之（著）
『途上国化する日本』

評者；西澤佳穂

本書で著者は、現在の日本の経済状態を「鎖国」に例え、海外に対して閉鎖的であることを強く批判し、日本の企業がグローバル化に踏み出すために、政府がきちんとした政策や情報提供をするべきだと提言している。

著者はグローバル化推進派であり、本書ではしきりに国際化の必要性を訴えている。特に、潜在的に十分高い国際競争力があるにも関わらずグローバル化しない企業を「臥龍企業」と呼ぶ。著者は、臥龍企業を日本の希望とし、臥龍企業のグローバル化が日本経済を活性化させると書き記している。

著者はこうした臥龍企業だけでなく、FTA・EPA・TPP の促進についても触れている。著者は TPP 賛成派で、日本が早期から参加すれば日本経済の起爆剤となり、GDP 成長率を引き上げられると主張している。TPP 反対の主な理由である農業へは、一票の重みの差によって地方が政治的特権を持ってしまったがゆえに、地方は農業保護の死守や公共投資の獲得に精力を注ぎ、逆に産業の育成が阻害されて格差が拡大してしまったとし、一票の格差が解消すれば、過度な農業保護がなくなった地方から産業発展の知恵が生まれて、格差解消にも役立つはずだと主張している。

TPP とは直接的には関係ないが、途上国援助によって、「先兵効果」と呼ばれる効果、すなわちその国特有の政治的・経済的制度や暗黙の了解のうちに成り立っている制度、市場構造、国民の嗜好等の情報を日本に持ち込み新しいプロジェクトを生み出すという効果が期待出来るという。それゆえ、来るべき「アフリカの時代」を見すえて政府が行うべきだとしている。

地方分権化にも触れており、地方交付税によって東京から所得を再分配することで、過度に地方を保護してしまったために、地方は公共投資に依存してしまい、新しい産業を興そうという活力を失ってしまったのだ、と著者は主張している。

また、グローバル化を遅らせる要因として、日本の中学校・高等学校での英語教育のあり方について言及している。日本人の英語力不足は深刻な問題というわけである。著者は、企業だけでなく大学もグローバル化すべきという意見も述べている。留学生受け入れはもちろん、講義の英語化や、教員自体を国際化し、学生のうちから世界に対抗できる英語力を養うべきだという。

本書では、以上のような著者の意見が、簡単で当たり前のことから説明し、自分の意見を主張するといった書き方で、初心者にも分かるように述べられている。ただし、著者の主張は全体的に国際化にばかり目を向けており、学校の英語教育の強化などから分かるように、日本特有の文化や民族性などを少々ないがしろにしている部分がある。一方で、先兵効果について論じる時には相手国の文化や企業レベルを前提におき、そこで日本企業が進出するメリットを述べており、一貫性がない。また、本書における著者の意見は非常に楽観的であり、評者としては支持しかねる。果たして TPP 参加がそんなにも日本に都合よく運んでいくものかどうかはすでに多くの批判がなされている。現在、経済市場でかなりの力を持っている中国に、交渉で勝てるのかどうか、逆に日本に不利に働くかもしれない。本書は「日本国際化」派の意見や主張を中心に述べられた内容である為、「日本非国際化」派の本も併読することによって、より自分の見識を深めることが出来ると思う。

（日本経済新聞社、2010年、893円）

本田一成(著)

『主婦パート 最大の非正規雇用』

評者：藤田 有紗

非正規雇用、この言葉は現在の日本の雇用問題でよく取り上げられる言葉の一つである。ほとんどの人が派遣社員などの若年層を想像するが、実際は、主婦パートが非正規雇用の大半を占めている。本書では、彼女らの実態を通して主婦パート、更には主婦パートを雇う企業の行く末に警鐘をならしている。

主婦パートに対するイメージを著者が調査したところ、若年女性たちには「勝ち組」のイメージが根強く残っていることがわかった。夫に扶養されながらもそこそこの仕事についている主婦パートは「幸せな人達」に見えるからである。一方、男性側、特に中高年男性は「主婦パートは夫の収入に依存して生活しているから緊張感がない、半人前の働き手」という偏見をもたれている。しかし、実際はこの二つの印象は大きく間違っていると著者は指摘している。夫が「一人前」に稼いでいるのかというと一概にそのようには言えない上、夫の所得が安定しないため、妻も外へ出て稼ぎ、家計に貢献せざるを得ない状況になっている。この状況が「幸せな人達」といえるのだろうか。

主婦パートは、生活を守るために仕事を求めて企業に集まっている。主婦パートは極めて限られた選択肢の中で見つけた仕事を手放したくないため、多少の無理を聞かねばならない立場におかれ、企業の要求を受け入れる。それにもかかわらず、正社員と同様の賃金を得られるわけではない。主婦パートは企業に大きな不満をもちながらも、もくもくと働き続けることしか出来ない。このような主婦パートへの「つけ込み」は、この十数年で新たな段階に突入し、最近では、企業は主婦パートの「基幹化」に本腰を入れている。基幹化とは、正社員の能力に限りなく近づけることを指している。正社員がやってきた仕事を主婦パートが担うような職場が増えてきた。「基幹化」が進んだ企業では、主婦パートが女性正社員から仕事を奪っている。

しかし、現在のように企業が主婦パートの「基幹化」を悪用しつつ、つけ込みを進化させていくと、企業は大きな代償を払うはめになると筆者は警告している。企業が正社員の人材育成をおざなりにした結果、正社員の仕事能力がきちんと積み上げられていかなくなる。主婦パートの中途半端な「基幹化」が企業を落ちぶれさせているのに、経営者はそれに気付いていない。

著者はこの問題を解決する策として、「パートタイム社員」制度を提案している。正社員という「身分」で短時間勤務出来るので、主婦でもなれる上に、正社員(フルタイム社員)と同じ賃金なので、長年の問題である低賃金に対する不満が解消される。このような「パートタイム社員」は、労使双方の立場からみて時代の流れに沿う働き方であり、主婦パートのストレスによる生産性の低下やベテランだが難ありの主婦パートに対して企業が対応できない問題など、さまざまな歪みを解消できる雇用形態である。しかし、「パートタイム社員」制度を完全に実現させるためには、現在の社会保険制度だと保険料を新たに払わなければならないなどの問題もある。この状況を打破するためには大きな変革が必要であると著者は述べている。

評者は、「パートタイム社員」制度の導入という著者の主張には賛成であるが、そのために必要という「大きな変革」が具体的に書かれていない為、提案がどこか曖昧に終わってしまっている感が否めない。パートタイム社員制度では、企業にとっては新たに社会保険料負担が増加するので、企業側にメリットはあるのかという疑問も残る。パートタイム社員制度自体は理想的な提案なので、もう少し詳しく書いて欲しかった。

(集英社(集英社新書)、2010年、184ページ、700円+税)

鈴木亘（著）
『財政危機と社会保障』

評者：尾高 直紀

菅元首相は就任直後に強い社会保障というスローガンを打ち出した。強い社会保障とは増税によって財源を確保し社会保障費の拡大を行い、高所得者の貯蓄を取り崩し消費を拡大させ、医療・介護・保育分野での雇用創出を行うことにより短期的な景気回復を図るとともに、中長期的に経済成長率を高めることを目指したものである。

日本の年金制度は、国民年金・厚生年金・共済年金に別れる。国民年金は未納・未加入が問題となっている一方で、厚生・共済年金は所得比例年金で、高所得者に対しても給付の半分が税金であり、公平性の点で問題があるという指摘もある。

民主党は成長戦略のなかで医療産業を成長産業として位置付けた。この産業は、診療報酬が公定料金として規制されており、混合診療は禁止されている。さらに参入規制が非常に厳しく、非競争的・非成長産業であることが大きな特徴である。こうした規制は医療の平等性を保つためにある。しかし、医療保険の保険料を引き上げないために公費を投入し、さらに公費の投入率を引き上げ続けなくてはならないだろう。医師不足も深刻な問題である。

介護保険産業も成長産業の一つにされた。介護保険にも価格規制や参入規制の問題がある。要介護状態になった際、自己負担率が1割で介護を受けられる。施設サービスでは、施設数の総量規制が存在し、厳しい参入規制がある。介護報酬も国の公定料金に規制されている。さらに介護給付費は6割近く公費が投入されており、高齢者の負担はきわめて少ない。これは医療保険よりも公費投入率が高く、大きな問題である。

次に待機児童の問題である。待機児童は4万人とされるが、在宅？待機者数は80万人も存在する。多数の待機児童が存在してしまう大きな理由が、認可保育所と無認可保育所の保育料の格差である。この格差の理由は、認可保育所は運営費の約8割が公費による補助金によって賄われているが、無認可保育所には補助金がないためである。そして片親が非正規社員であったりすると認可保育所への入所が難しい。しかし、これでは公平性の観点から問題がある。また、認可保育所の運営費の用途として配当が禁じられており、実質的に株式会社の参入を妨げている。

以上のような現状に対して、著者は強い社会保障ではなく、日本の現状に合った社会保障を考えるべきであると主張している。現在の社会保障制度を維持するためには、税負担や保険料を引き上げ、収入を増やすか、社会保障費全体を抑制するか、社会保障費への公費投入額を抑制し支出を減らすしかないと考えている。しかし、保険料に関しては、2008年4月の後期高齢者医療制度発足に伴うわずかな保険料引き上げに対しても高齢者からの反発が著しかったことから、引き上げは困難であるというのが著者の見方である。

社会保障費全体の抑制をするのであれば、医療・介護・保育産業内部の構造改革も進める必要がある。このためには、効率的に質の高いサービスを提供する供給者の参入・拡大を進める必要がある。さらに、所得再分配という観点を明確にし、中高所得者よりも低所得者を優遇する累進的な公費投入を行うべきとしている。

個別分野の具体的な改革としては、保育・介護分野では、配当や運営費の再投資の禁止などの株式会社に対する参入障壁を撤廃する。価格は上限、下限を定めたうえで自由化し、市場メカニズムを採用する。また、保険診療だけではなく自己負担によるサービスを同時に受けられる混合介護という仕組みを導入する。医療分野に関しても、病床数の規制や参入規制を撤廃する。医療の分野では、自己負担率の適正化とともに、病院の診療報酬を引き上げ、開業医の診療報酬を引き下げる必要がある。そして、混合診療を解禁する。述べてきたように医療・介護・保育産業が成長産業となり現在の問題を解決するためには、現在の構造を改革し公費投入を削減していくかなくてはならないというのが著者の提言である。

評者は、各分野にある参入規制・参入障壁を撤廃することは賛成する。参入障壁が新規

参入を拒み、既存団体の優遇のために公費が投入されていては、社会保障制度は改善されないと考えるからである。また、公費の運営により格差を生まないように投入を工夫しなくてはならない。公共事業、大企業への補助金を減らして福祉にまわすこともできるだろう。そして、新規参入者が増えることにより消費者側の選択肢が増え、結果として各産業における成長が見込まれ、日本の経済も活性化するのではないだろうか。

ただし、著者は医療と介護分野において混合診療・混合介護の解禁を述べているが、これには大きな問題がある。それは、自己負担による診療や介護を組み合わせると、高所得者しか優良なサービスは受けられない可能性があるからである。例えば、ガン治療を例として挙げると、現在のガン治療では抗癌剤を使った治療には保険が適用されず、高所得者しか受けられない。混合診療を採用した場合、自己負担による診療と保険による診療の両方を受けられるのは高所得者のみであり、公平性に欠ける。筆者は、低所得者を優遇するような公費投入が必要としながらも、所得格差によって生じる可能性のある不公平に関して、筆者は十分な議論をしていない。こうした点について、もう少し掘り下げた議論が望まれる。

(講談社現代新書、2010年、245ページ、760円)

広井良典（著）
『創造的福祉社会』

評者 岩野 雄一郎

現在の資本主義は生産性が上昇しすぎた社会であり、その結果若年層を中心に失業が慢性化し、それが様々な格差や貧困に帰結し、先進諸国の慢性的に失業率が高くなっている。そのため、柔軟な労働市場と十分な生活保障及び積極的雇用政策を行い、成長に依存しない「定常型社会」が求められる。

著者によれば、現在は人類史の中で第三の定常期（文化創造の時代で各地域の風土的・地理的多様性や固有の価値が再発見される時代）への移行に直面している。理念や政策を含め「創造的定常経済」ないし「創造的福祉社会」と呼ぶべき社会像を構築していく時期にきている。

「創造的福祉社会」という社会像を構築していく上で、地域再生が現在の課題となっている。今後地方を含めて人々が住む人々が住む場所は「多極化」していくが、単に拡散するのではなく、地域ごとの「極」となる都市や町村そのものは集約的空间つまりコミュニティ醸成型の空間構造にしていく必要がある。つまり、これまでよりひとり大きな発想で地域や日本社会のあり方を考えていくことが重要になっている。そのためには、「都市政策」と「福祉政策」の融合を含め、コミュニティ感覚と空間構造の視点を手掛かりにしながらコミュニティ空間を作っていくことが今後の日本社会における中心課題になる。地域によってはこのような街づくりをしているが、まだコミュニティ空間が少ないのが現状である。

日本の社会をもう少し大きな視点から見ると、「農村型コミュニティ」と「都市型コミュニティ」に分けられる。戦後日本は「農村型コミュニティ」であった。農村から都市に移った人々はカイシャ、核家族という都市の中の農村を作り、それは閉じた集団となった。そんなムラ社会の単位が個人にまで縮小したのが現在の日本社会である。日本は国際的に見ると「社会的孤立」の度が高く、「ウチとソト」の落差が大きい社会である。したがって「農村型コミュニティ」のような集団のつながりではなく、個人のつながりを作っていくことが求められる。

一方で、都市や地域を考える上で大きな問題は人口構造の変化である。戦後から最近までの時代とは「地域」との関わりが強い人々が減り続けた時代だったが、今後は経済構造の変化などにより、逆にそうした人々が増加する時代となっていく。「地域」がこれから重要なものとなっていくのは、このような構造変化があるからである。日本を含め、ポスト産業化あるいは市場経済の成熟化の段階に達した国々は、限りない市場経済の拡大や資源消費の無限化を目指すのではなく、できる限り「地域において循環する経済」積み上げていくべきである。そのためには地域の自立が再び求められる。

近代社会においては、倫理や模範あるいは貧困救済といった機能が「政府」のような存在に外部化された（倫理の外部化）。しかし市場経済の救済・成長が終焉する「定常化社会」においては、新たな意味での倫理ないし価値、つまり「倫理の再外部化」が必要となる。人類史の中で三度目の定常期を迎えるとしている今、資本主義の進化とポスト資本主義、日本社会固有の状況を踏まえながら新たな社会システムを構想し実現していくとともに、一人ひとりが多様な活動を行っていくことになる。その過程の中で「創造的福祉社会」は確実に展開されていくだろうと筆者は述べている。

「過剰による貧困」を解消するために「創造的福祉社会」を目指すのは、方向としては妥当であろう。筆者が述べている地域の再発見や都市政策と福祉政策の連動、コミュニティ空間の構築は経済の活性化などに有効である。これらの政策は今後日本社会で重要な政策となるだろう。特に地域の再発見は非常に重要な視点である。

しかし、成長に依存しない「創造的福祉社会」の実現は困難である。現在の資本主義社会で成長に依存しない国は例がないものであるし、「創造的福祉社会」とは資本主義社会

とは別の社会で実現するものであり、一度資本主義が崩壊しない限り実現しないであろう。したがって、「創造的福祉社会」は理想論ではあるが、その実現のために行うべき政策は、今後の日本社会には必要となる政策である。

(ちくま新書、2011年、277ページ、860円+税)

大竹文雄（著）
『競争と公平感』

評者：林 弘樹

2007 年のビューグローバル意識調査によれば、日本は資本主義の国の中でも、なぜか例外的に市場競争に対する拒否反応が強い。それは、競争によってもたらされる結果を公平とは考えていないからである。では、私たちはどういう時に公平だと感じるのである。そもそも私たちは市場競争のメリットを十分に理解しているだろうか。以上のような認識にもとづき、本書は、身近な事例から、市場経済の本質に対する理解を促し、より豊かで公平な社会をつくるにはどうすべきかという事が述べられている。

日本では主要国の中で最も市場のメリットを信頼していない。自由な市場経済に信頼をおかず、市場ではなく政府の役割を重視しているのかというとそうでもない。つまり日本では自由な市場経済のもとで豊かになったとしても格差がつくことを嫌い、そもそも市場で格差がつかないようにすることが大事だと考えているようである。しかし、市場経済を使っていくのはメリットがデメリットより大きいからである。市場競争のメリットを最大限生かし、デメリットを小さくするよう規制や再分配政策を考えるという、市場競争に対する共通の価値観を持つべきであると著者は主張する。

国民の価値観は将来変わっていく可能性は高い。だが、自由な市場経済とセーフティーネットという組み合わせが日本人の間に支持されるようになるには、まだ時間がかかるであろう。どうして日本人は市場に信頼をおかないのか。日本における勤勉の重要性の認識は薄れてしまってきていて、運やコネを重視するようになってきていることが、資本主義への不支持へと繋がっていると著者は言う。この原因として、バブル崩壊後の長期不況で、若年層を中心に勤勉に対する価値観を崩壊させた可能性があると著者は指摘している。

日本人の間に格差の広がりを感じることが多くなり、統計上も所得格差が上昇傾向にあったが、その大部分は人口の高齢化で説明できるとしている。ただし、な 1990 年代の終わりから 2000 年代初頭にかけて若年層での所得格差が拡大している。この原因是、超就職氷河期で急増したフリーターと失業者が原因である。

また、日本では相対的貧困率が 15.7% と高水準を示している。しかし、それは絶対的貧困率ではない。貧困状態にあるとみなされる人の所得は世界で見ると高い方である。ただし、貧しいと感じる人が多ければストレスを感じるため、様々な社会問題が起ころう。相対的貧困率が上昇してきている理由として著者は「不況」「技術革新」「グローバル化」「高齢化」「離婚率の上昇」これらの影響があると指摘している。

2008 年から 09 年にかけて社会問題となった、「派遣切り」「非正規切り」に対し、非正規社員の雇用に対する規制を強化しようという動きが活発化している。しかし、規制強化では問題は解決しないと言うのが著者の認識である。「安定的雇用の減少と不安定雇用の増加」という構図を全く解決せず、個別に規制を強化するだけでは、より規制の弱い雇用形態を模索し、生み出すだけである。加えて、平均的な中間層を増やして経済全体の雇用量を安定的に推移させることが必要であり、そのためには非正規雇用への規制強化ではなく、正社員の既得権益にメスを入れなければならないと主張している。（正社員は平均的な中間層ではないのか？そこにメスをいれたら、中間層はどうなるのか？）

貧困解消の手段として、多くの人が考えるのが最低賃金の引き上げである。しかし、最低賃金引き上げで被害を受けるのは、現時点で生産性の低い人達であると著者は言う。最低賃金引き上げで彼らの就業機会が失われると、仕事をしながら技術や勤労習慣を身につけることが出来なくなってしまう。結果として、雇用者同士の賃金格差は縮小するが、社会全体でみれば最低賃金引き上げで職を失った人まで考えれば格差はむしろ拡大することになる。そこで、真の貧困救済策として、教育訓練の充実、給付付き税額控除や勤労所得税額控除のような負の所得税の二つが必要だと著者は述べている。

「格差の発生」というと、市場競争に対して反射的に否定的な考え方になってしまい

がちである。しかし、単純に雇用や賃金の規制を強化するのではなく、著者が言うように「格差の発生」より「格差の拡大」がより問題であると考え、市場競争がうまく機能していくような方向で所得の再分配や規制（どのような？）の見直しをすることによって格差を最小限にしていくという考えが必要であると思う。私たちは資本主義のデメリットを強調するばかりではなく、メリットをどのようにしたら最大化できるのかを考えていかなければならない。（著者のいうような、中間層の既得権益にメスをいれたり、最賃を引き上げないことが、メリットを最大化することにつながるのか？）

（中央公論新社（中公新書）、2010年、245ページ、740円+税）

飯島裕子(著)
『ルポ 若者ホームレス』

評者：山川 千晶

本書はノンフィクションライターとして活動する著者が、ビッグイシュー基金というホームレスの人たちの自立を支援する雑誌を発行する非営利組織と協力し、若者ホームレス50人に対するインタビューをもとに、困難な状況に置かれている若者について明らかにした書籍である。

かつてホームレスといえば50歳以上の男性が多数を占めていたが、近年貧困が若者を襲い、20～30代のホームレスが激増している。そこで本書では、若者たちが路上暮らしを余儀なくされた理由、貧困が再生産される社会構造を明らかにしたうえで、自立を支援するセーフティーネットがどのような活動をしているかを記している。

第1章では若者ホームレスの現状について述べている。彼らは常に路上にいるわけではなく、お金があるときはネットカフェや漫画喫茶、24時間営業店を転々としているため、自分の状況を理解していない若者が多い。仕事も住居も不安定な潜在的ホームレスが相当数いることが予想される。若者ホームレスの大半が、現在の状況は自分の性格や過去の行いが招いたものだからと自分を責め、助けを求められないという。

ここで疑問に思うのは、なぜ家族に頼らないのかということであろう。第2章では彼らの家族関係について書かれている。彼らは帰らないのではなく、経済的理由、自ら家を出た者など、理由はさまざまだが、帰れない事情がある。それゆえ、彼らにはただ住居や仕事だけではなく、拠り所となる場所が必要であると著者は述べている。彼らが本当の意味でのホームレスを脱出するには、血のつながりはなくとも親身になって相談にのってもらい、心の支えとなるような「家族」を築くことが必要となる。

第3章では彼らの仕事について書かれている。彼らは初めから仕事がなかったわけではなく、むしろ殆どのが正社員として雇用されていた経験を持つ。しかし、「別の何か」を求めて退職したが再就職できずに職を失ってしまい、住居や家族、安定を失いホームレスになったのである。仕事にいい経験がない若者が多く、自信がなく仕事をしたいが積極的に取り組めないなどがある。彼らは正社員から契約社員、派遣社員、アルバイトと労働条件が悪化していき路上に出るという過程が多い。働くことにトラウマを抱えているのに加え、ホームレスということで働きたくても働けないなど、若いからといい一筋縄ではいかないのが現実である。

第4章では彼らを支援しているセーフティーネットについて書いてある。一度ホームレス状態に陥ってしまうと、自分一人の力で抜け出すのは困難である。上記したように、若者ホームレスのほとんどは家族に頼れない事情を抱えている。この様な状態から脱出する為に救いとなるのが、様々なセーフティーネットである。しかし、セーフティーネットの中には手続きが厳しく申請しづらいものも少なくない。これでは援助を受けるのも困難で現状から抜け出すことが出来ない。若者支援のNPOの最近の取り組みでは、経済的に困窮している弱い立場の若者に対して行ってきた「育て上げ」ネットでは、役所のケースワーカーと連携し、生活保護を受給しながらジョブトレに通える道を開いた。ビッグイシュー基金では、現場でのサポート活動に加え問題の深刻さと緊急性を社会に訴えるため、関係機関や市民社会と一緒に、若者をホームレスにしないための活動を続けている。

本書は、インタビューを基に著されており、各章ごとわかりやすくまとめられており理解しやすい、またホームレスになってしまった経緯などもインタビューを通して書かれているため、今まで自分が抱いていた「働けばすぐにホームレスから抜け出せる」「なんで働かないんだろう」という印象が変わった。しかし、仮に仕事や住居を確保しても、ホームレス状態から抜け出すことが容易ではないことも明らかになった。頼れる家族がいれば問題はないが、たとえ血縁関係になくとも心から信頼して相談することの出来る「家族」と呼べる友人をつくることがホームレスでなくなるうえでは必要不可欠である。

未来に対する不安感や漠然とした孤独感を「他人事ではなく、もしかしたら自分が明日そうなるかもしれない。自分には頼れる場所、心の居場所があるということの幸せを他の人にも与えられるように」と相手の立場を理解し合い、手を差し伸べ合う契機に変えることが出来たらいいと考えさせられる一冊である。

(筑摩書房(ちくま新書)、2011年、229ページ、760円+税)

五石敬路（著）

『現代の貧困 ワーキングプア～雇用と福祉の連携策～』

評者：中澤 紗美

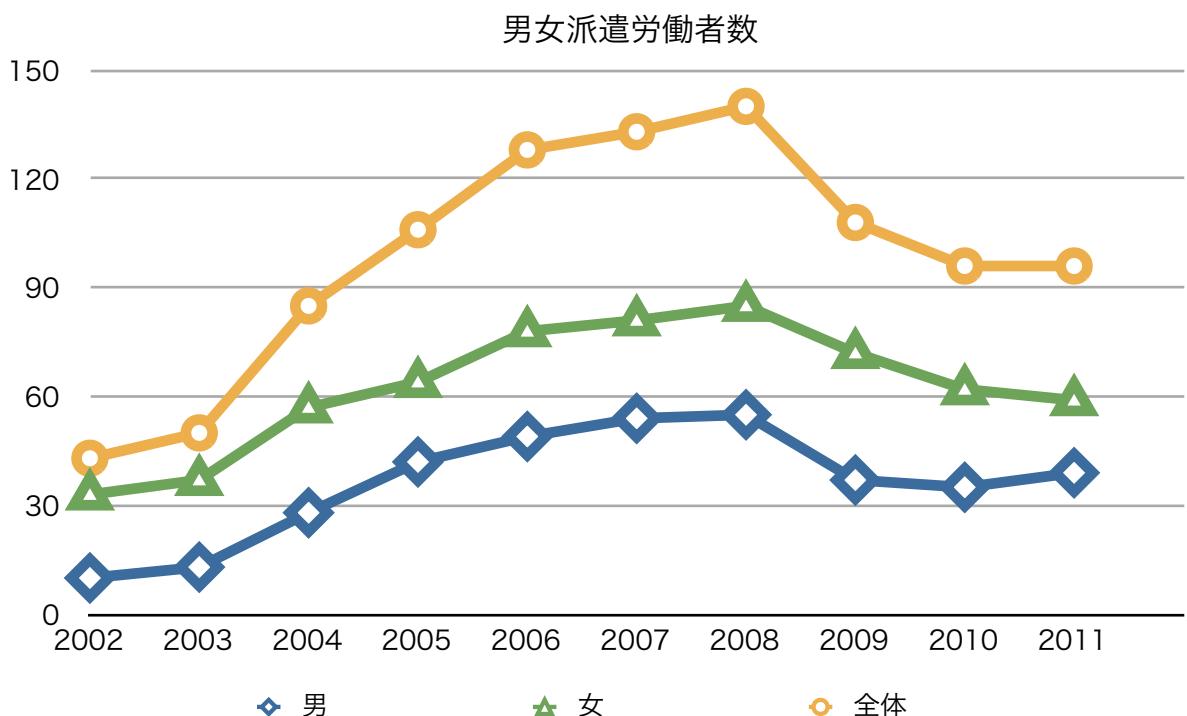
ワーキングプアとは、正社員並み、あるいは正社員としてフルタイムで働いてもギリギリの生活さえ維持が困難、もしくは生活水準にも満たない収入しか得られない就労者の社会層のことを指す。現在における状況は、年収 200 万円以下の人人が 1000 万人を超えるなど、働く貧困層（ワーキングプア）が増加している。とくに“ネットカフェ難民”、日雇い派遣など、貧困から脱出できない負の連鎖が問題になっている。一年間継続して勤務した給与所得者（2006 年、国税庁調査）のうち、年収が 200 万円以下の人人は 10,228,000 人と前年から 4.2% 増え、サラリーマンの実に 4.4 人に一人の割合になる。200 万円以下は女性が 7,597,000 人（3.1% 増）と大半を占めている。しかし、男性も 7.6% 増の 2,630,000 人と大幅に増えたのである。

ここで著者が主張する 3 つの提言としてまず一つ目は「雇用と福祉」であり、日本の生活保護制度における再編に注目する。内容は国の事務と自治体の事務と明確に区別することにより二重行政の弊害を防ぐ。結果、国の人件費やややこしさを改善することが出来る。二つ目は、「社会的企業による雇用の創出」であり、今の日本の自立支援は基本的に一般市場への就労を目的とし、低賃金の非正規雇用のケースが多い。そこで、NPO が社会的企業を設立・運営をして、職そのものを創出する。その結果、非正規雇用を解消につながっていくのである。最後は「福祉施設と地域福祉の見直し」であり、ワーキングプアを対象とした給付として住宅手当が実施された。現在、住宅関連の予算は国と地方を合わせて一兆円以上が計上され、これらを地域住宅交付金と同様の方式で自治体に一括交付金として交付する。結果、関連予算額の 4 割近くを占める生活保護の住宅補助を単結化することが可能になったのである。その他、さまざまな対策が講じられている。以上がこの書籍における説明である。

少子高齢化が進む日本では成長無きままであるならば、その延長線上にあるのは失業や生活保護があふれる貧困の未来かもしれないと思えた。雇用と福祉政策をどうかみ合わせていくのか。また国と地方の連携をどう立て直していくのか。はたして企業や NPO の力を取り込めるか。日本は表向きはどんどん豊かでなくなっていく一方、裏では貧困にあえぐ人々が存在している。著者の言うとおり、雇用の福祉の連携は重要課題である。日本は世界的にみても福祉における環境が整っていない。ワーキングプアの要因は多岐に渡ると思われる所以、多様な対策が必要である。「ワーキングプア」という現象には必ず原因がある。しかし、原因は一つではない。福祉との連携のみでは問題は解決できないと思うので、きめ細やかな対応をすべきだと思う。

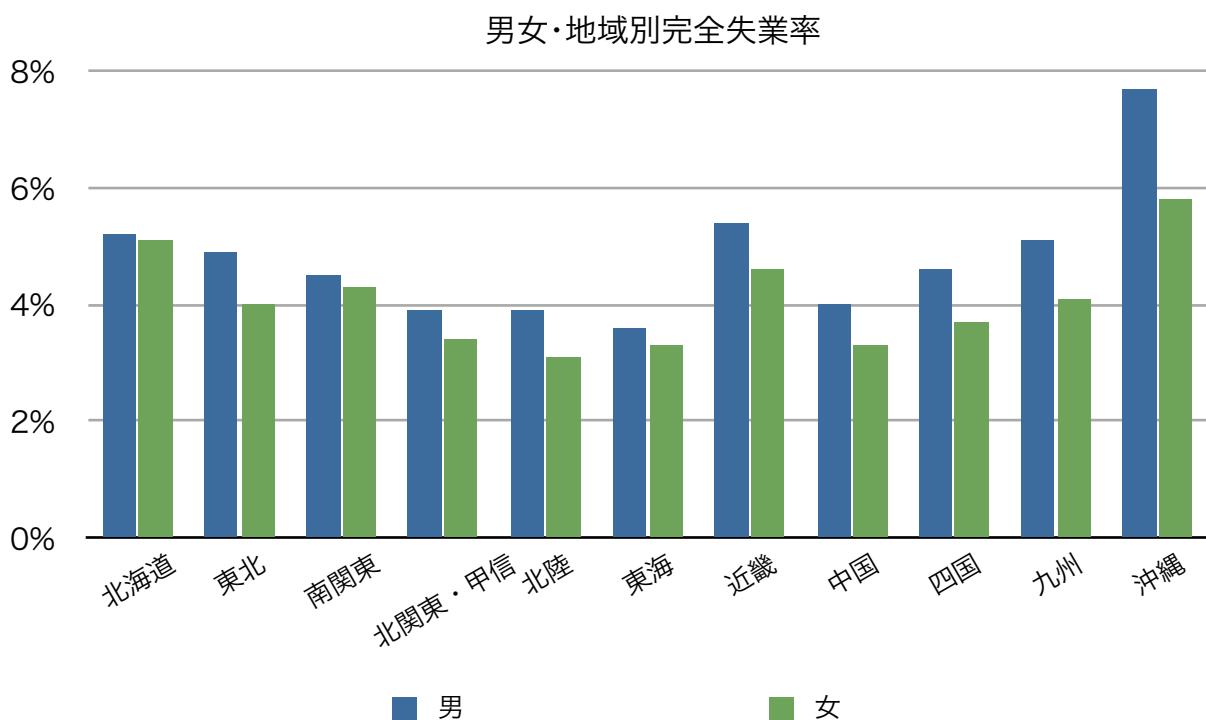
（日本経済新聞出版社、2011 年、479 ページ、2,520 円）

5. グラフで見る労働経済



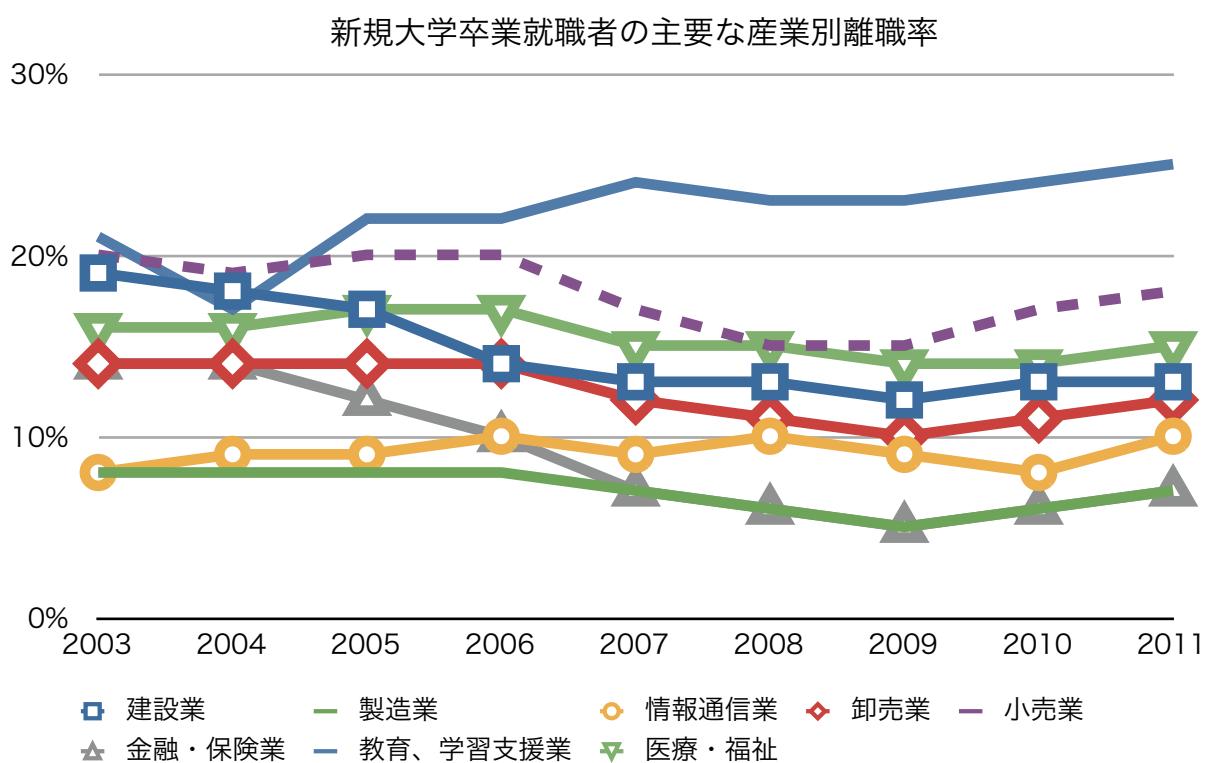
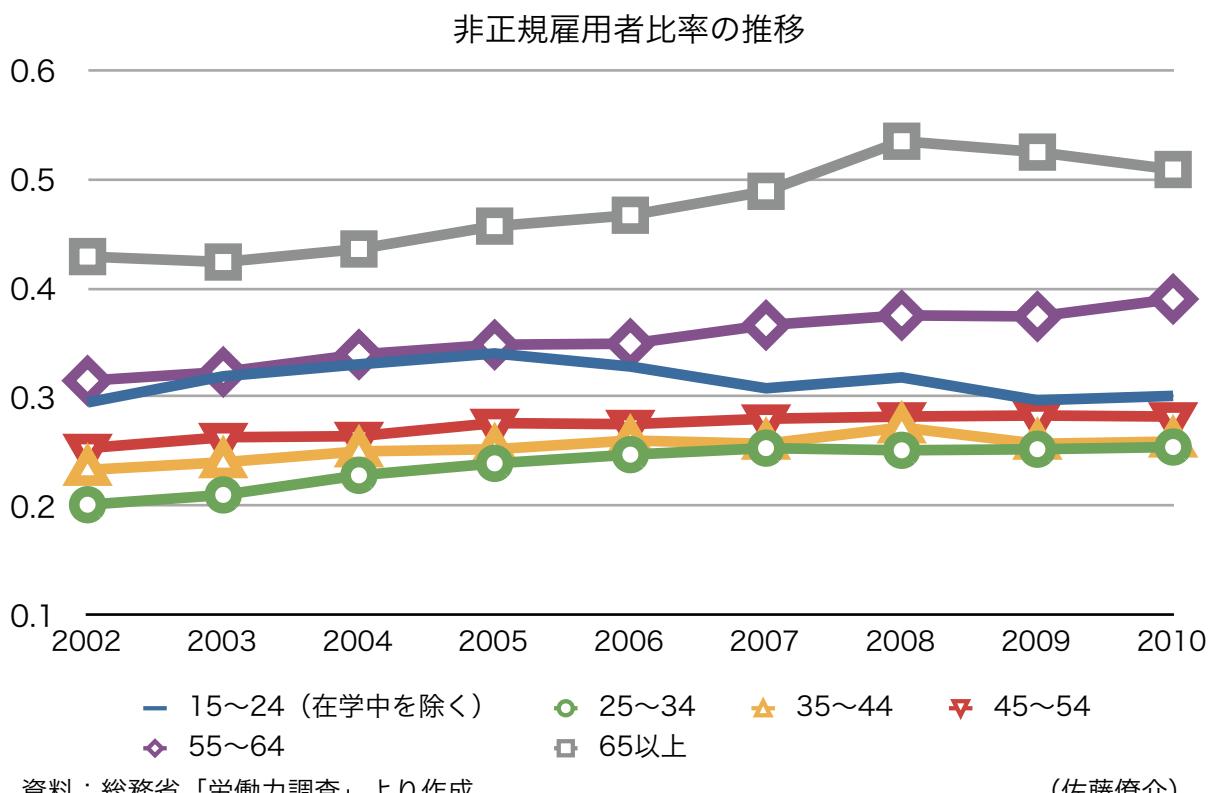
資料：総務省統計局「労働力調査（年齢階級・雇用形態別雇用者数）」2011年より作成

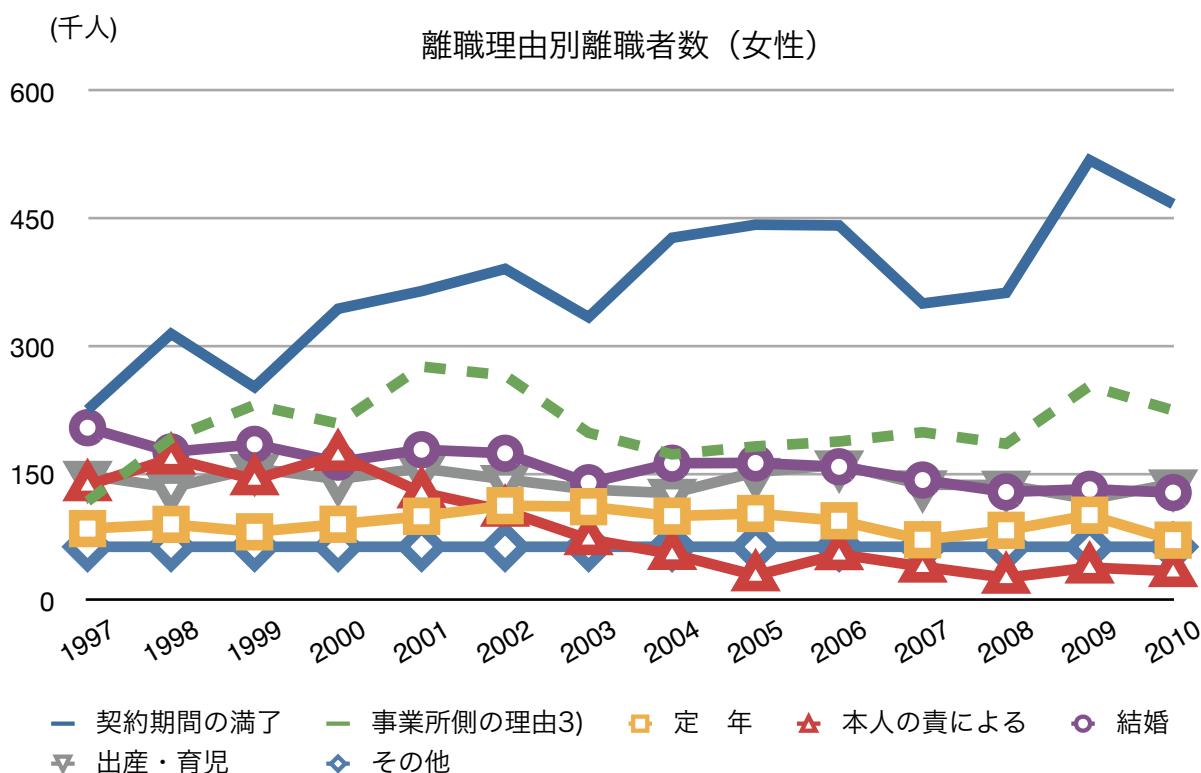
(石井祐太)



資料：総務省統計局「労働力調査」

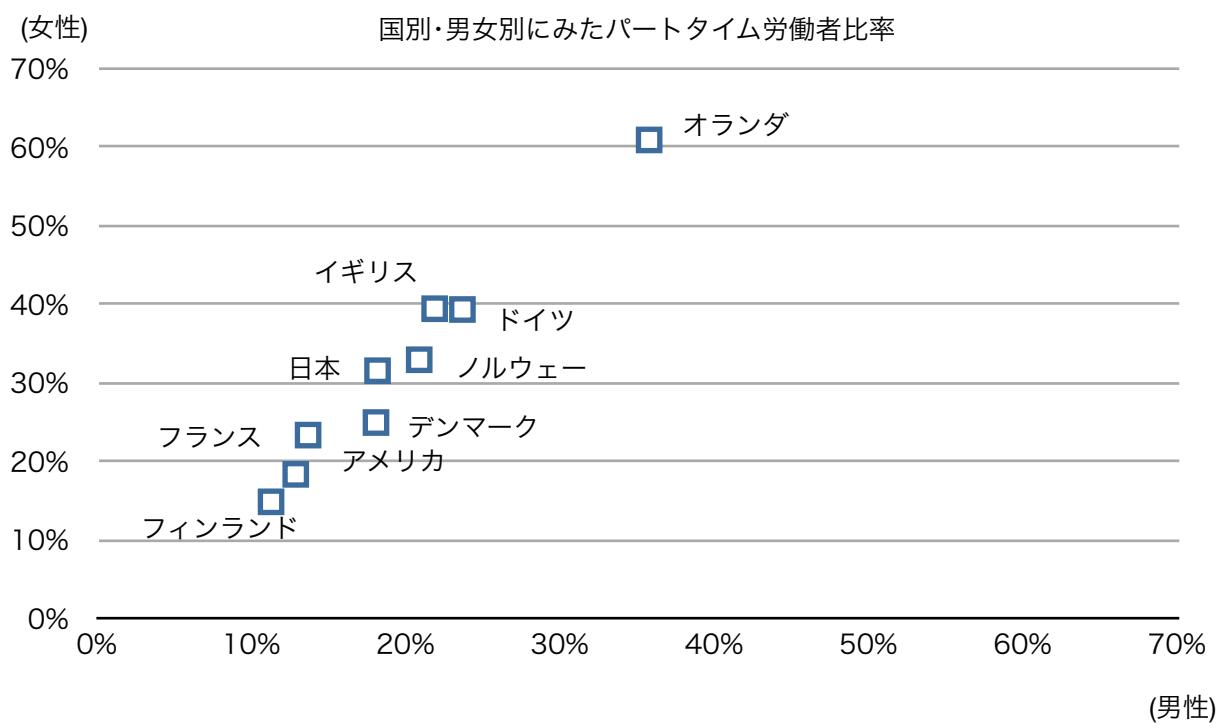
(岩瀬帆南)





資料：厚生労働省「雇用動向調査」

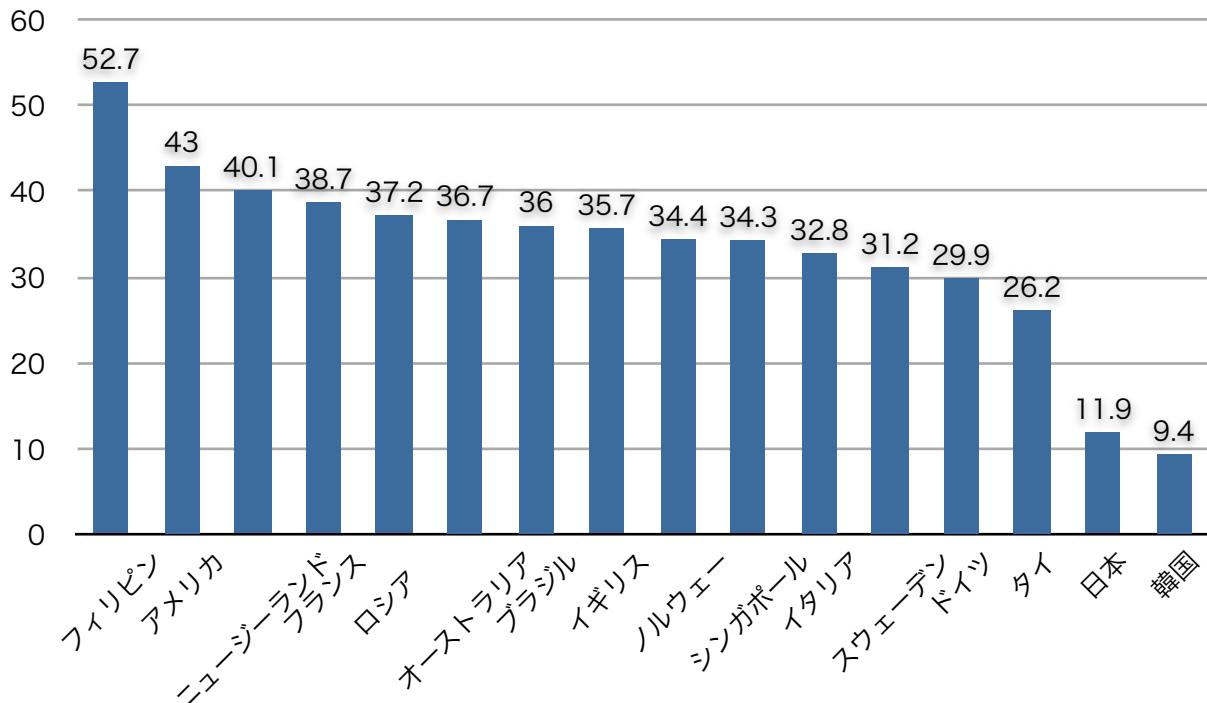
(吉村悠香)



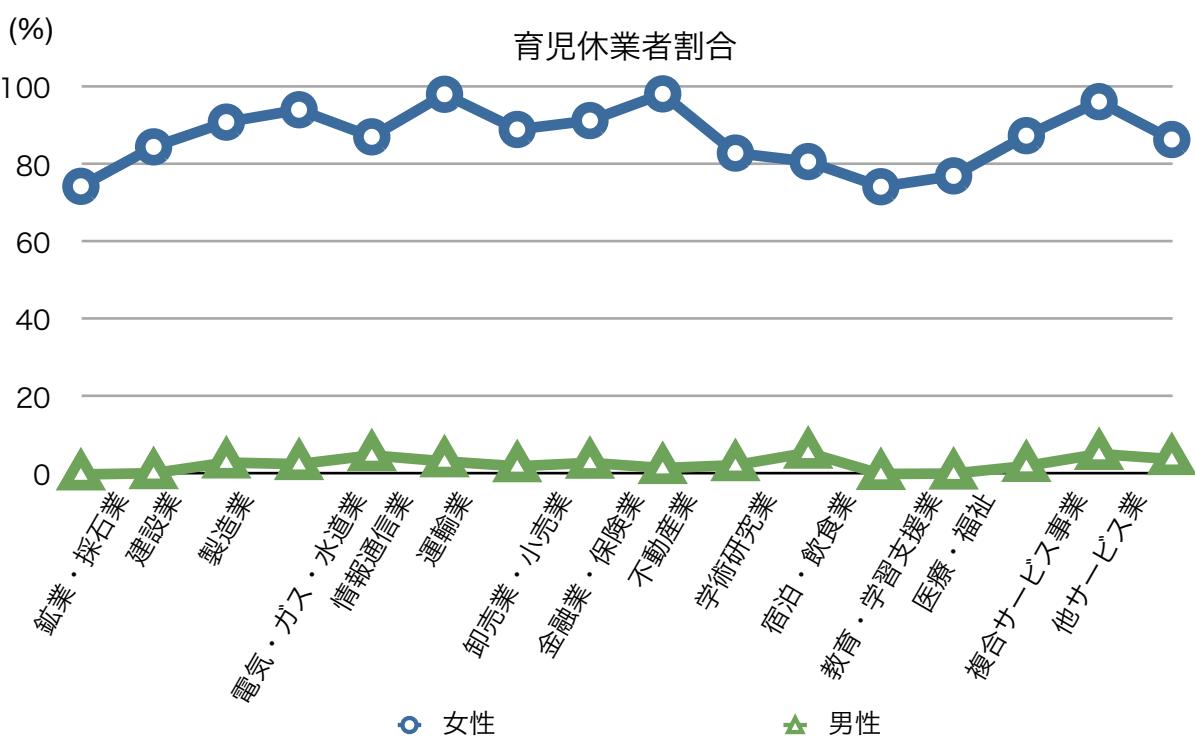
資料：総務省統計局「労働力調査」OECD（2005）より作成

(小松原沙紀子)

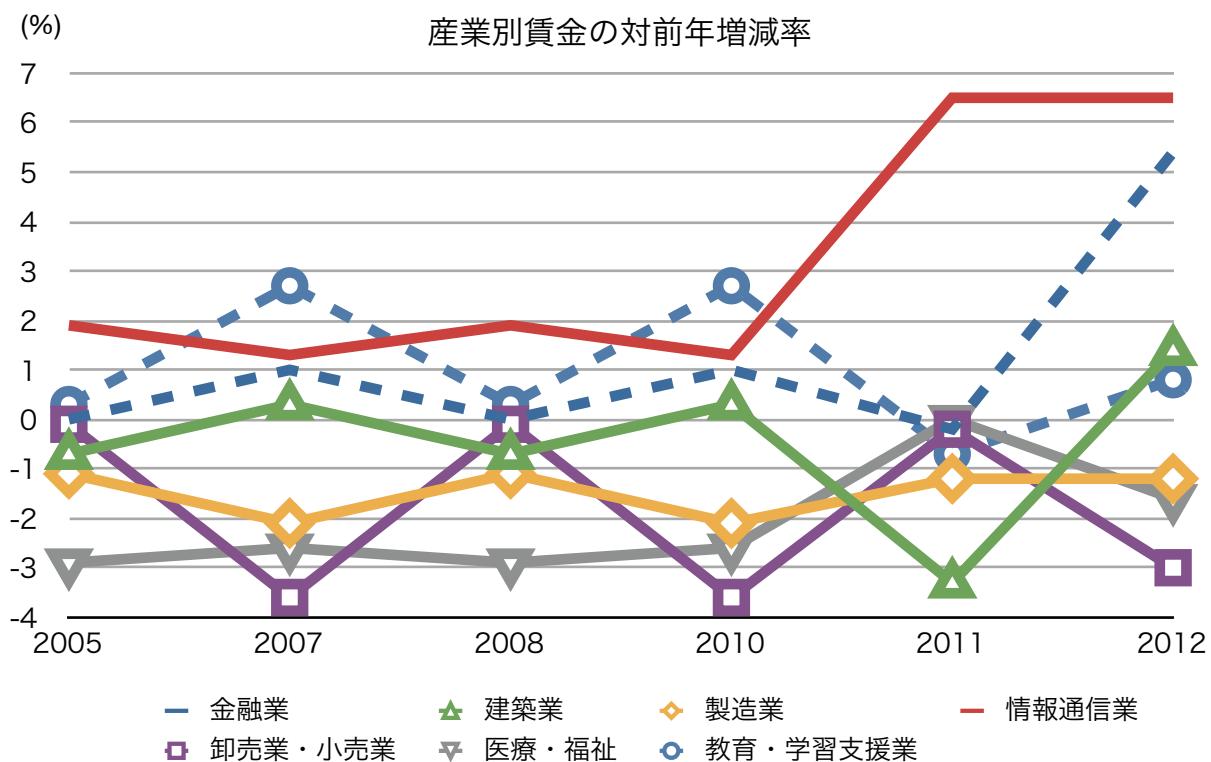
女性管理職割合の国際比較



資料：労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較』2012年より作成 (杉山詩織)

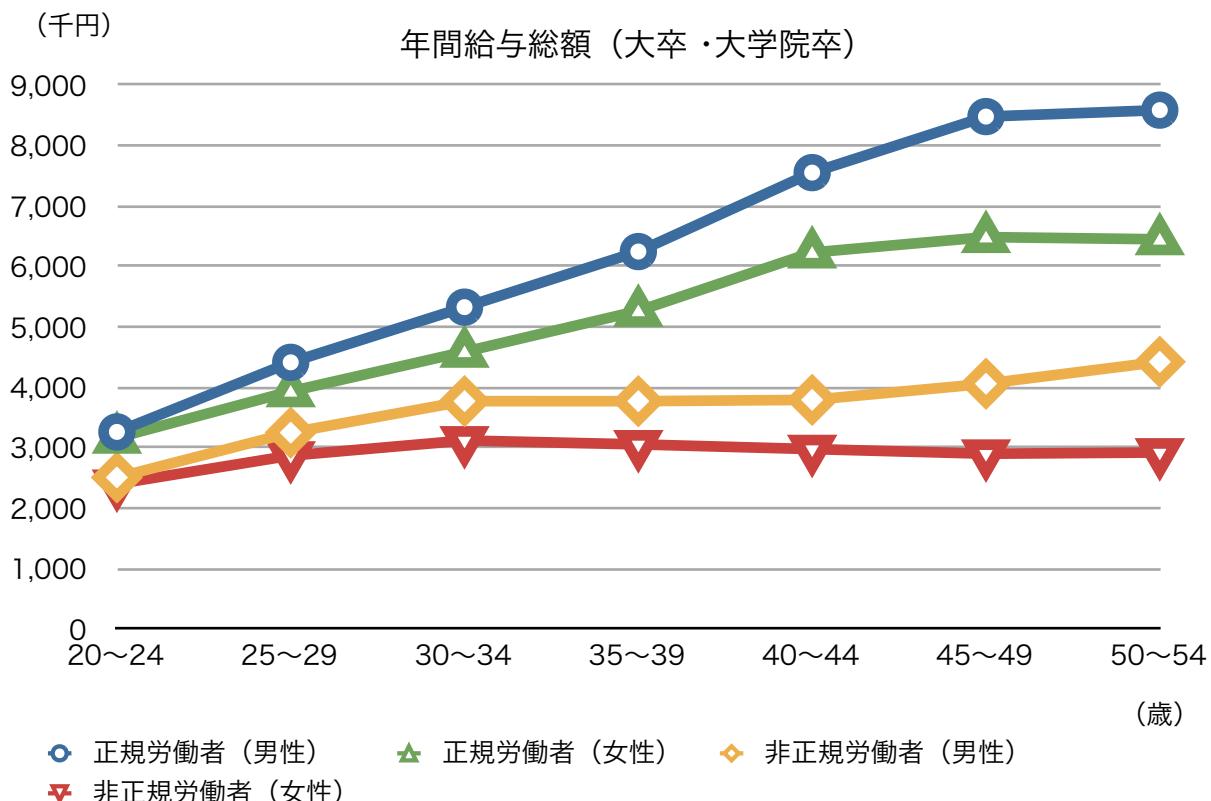


資料：総務省統計局「労働力調査（労働政策研究・研修機構）」データブック国際労働比較2012年より作成 (岩間大悟)



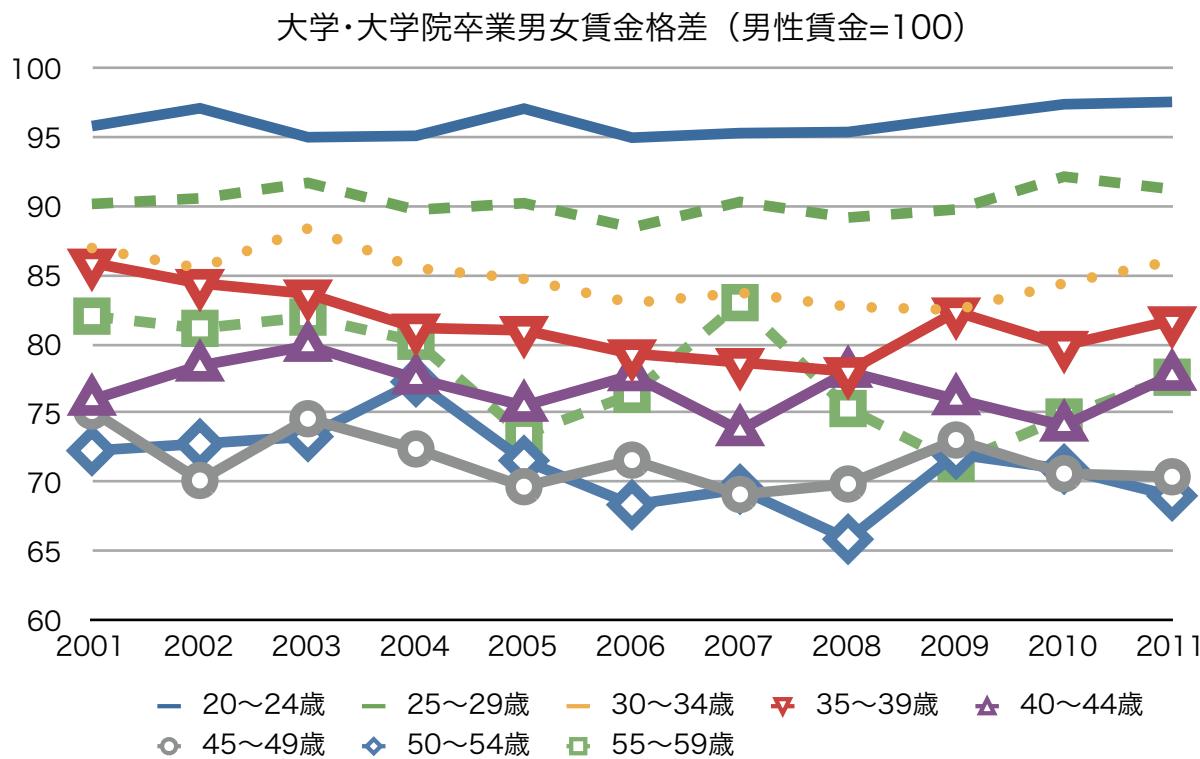
資料：個性労働省「賃金構造基本統計調査」

(宮本若菜)



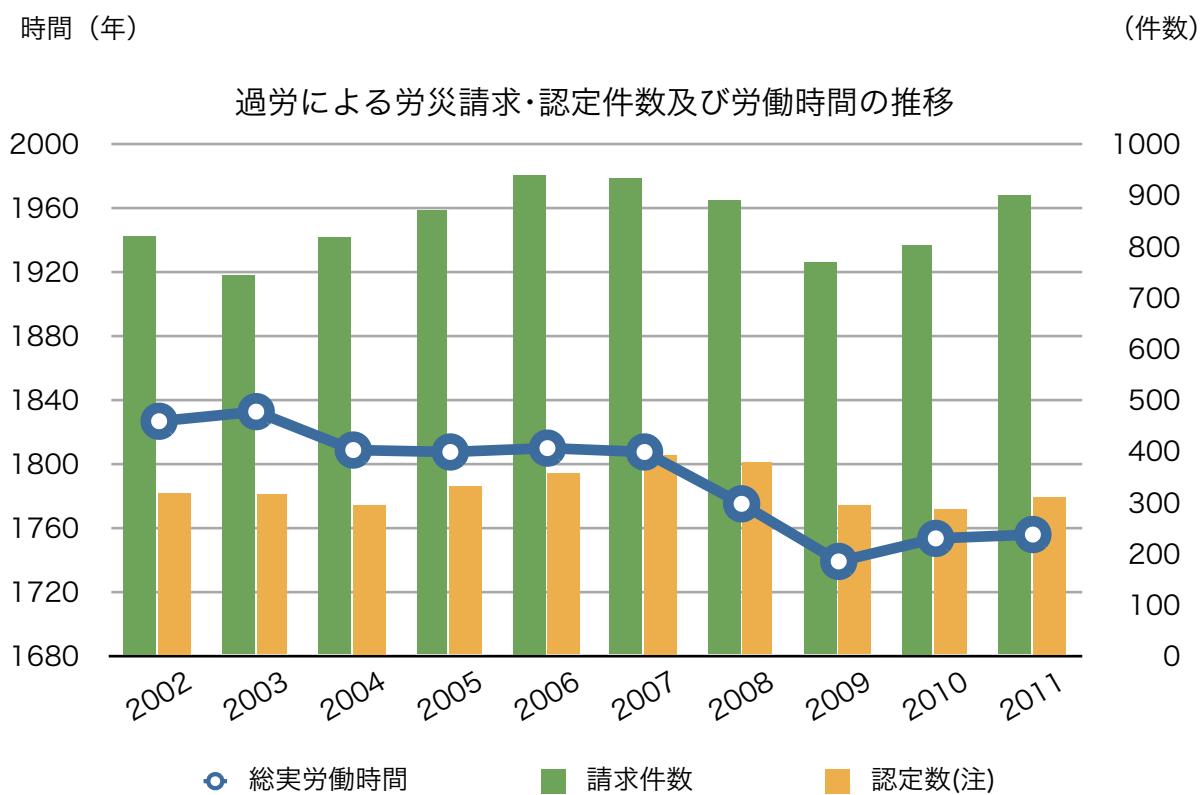
資料：厚生労働省「賃金基本統計調査」より作成

(横井香苗)



資料：政府統計「賃金構造基本統計調査」各年版より作成

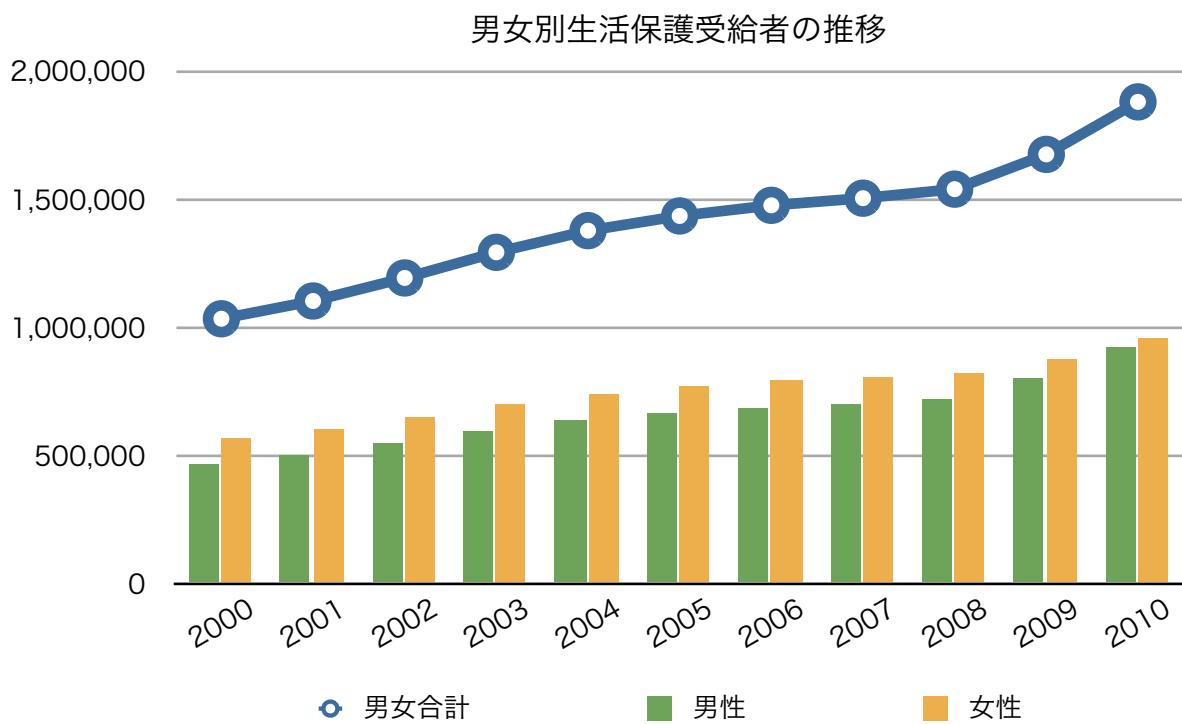
(遠藤卓弥)



資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況報告」より作成

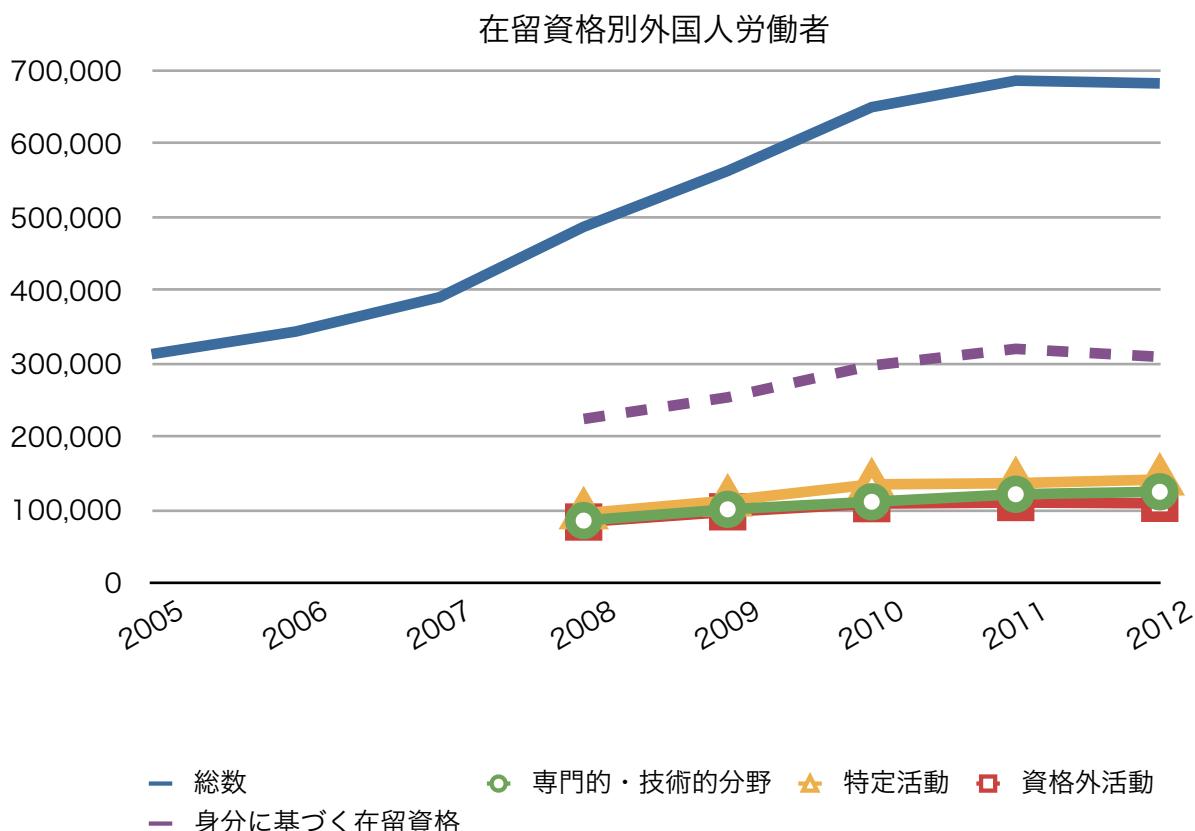
注：労災請求された件数のうち、支給が決定された件数

(保坂雄大)



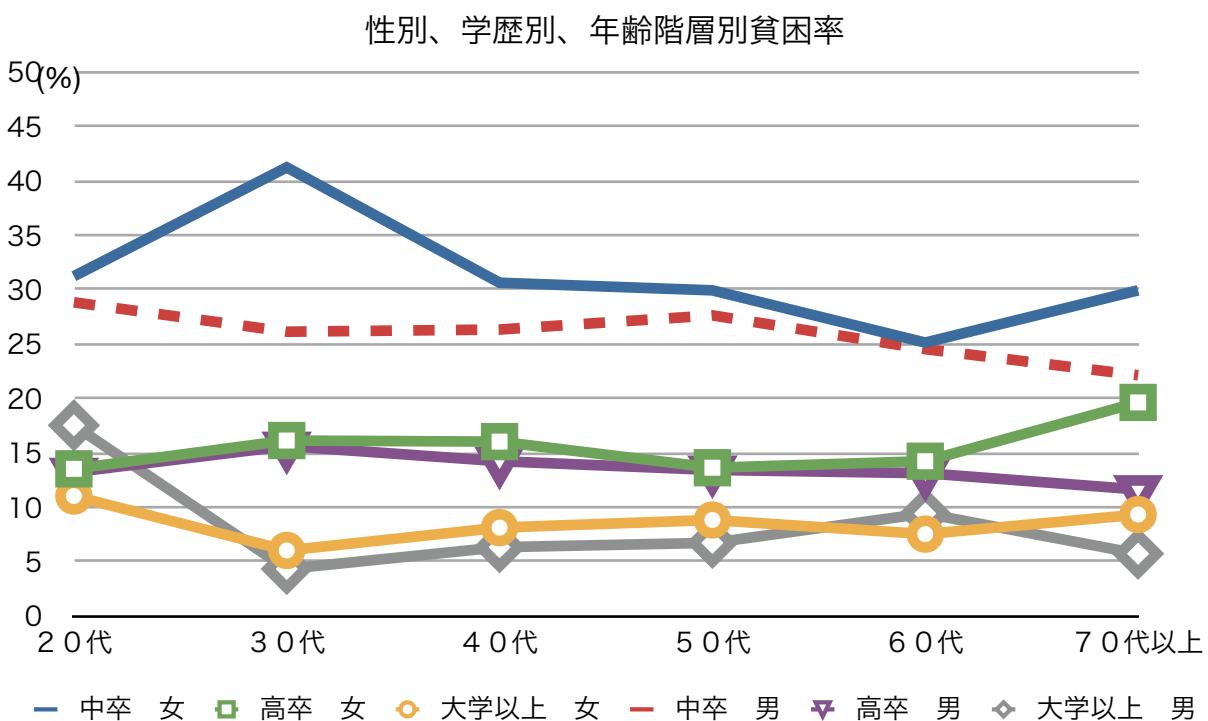
資料：厚生労働省「被保護者全国一斉調査」各年版より作成

(相吉澤駿介)



資料：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況及び外国人雇用状況報告」より作成

(成好啓)



資料：厚生労働省「国民生活基礎調査」2007年、2010年より作成

(島根純一)

【村上ゼミメンバー】

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

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

9期生

杉山詩織 石井祐太
岩瀬帆南 成好啓
遠藤卓弥 宮本若奈
島根純一 小松原沙紀子
岩間大悟 佐藤僚介
横井香苗 吉村悠香
保坂雄大 相吉澤駿介
吉田有沙

編集後記

New Beginning とは、新たな始まりを意味する。2012年度には消費税増税法案が成立し、政権交代があり、日銀がインフレターゲッティング政策の実施に踏み出し、政府が TPP 参加を表明するなど、日本にとってデフレによる長期停滞から抜け出し、大きな変革へ向けた始まりの年であった。私達は新たな始まりに遅れないよう、そして未来に新たな風を吹かす風雲児となるべくスタートしなければならないという決意を込めて、このタイトルを付けた。

村上ゼミ白書 2011 ~ New Beginning ~

発行日 : 2012年3月

編集・発行 : 村上ゼミ 第7期生・第8期生・第9期生

発行責任者 : 金井良祐・木村潤平・原川宏毅

タイトル提案 : 原川宏毅

表紙写真撮影 : 星杏里