

村上ゼミ白書2012



RELEASE

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2012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9期生14名、10期生13名を加えゼミ生は現在42名となり、本報告書は第9巻目となる。

2012年度の主な活動としては、通常のゼミ活動の他に書評の執筆、学内ゼミナール大会への参加、および女性の社会進出への研究・支援を行っている機関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章で構成されており、第1章はゼミナール討論会の際に作成した論文である。論文のテーマは、「近年における若年者労働者の離職率上昇についての考察」である。論文の中では、特に若年者の離職理由について言及している。データや事例から離職する理由について検討した上で、若年者への政府・自治体の支援や企業の離職率低下への対策を紹介し、あるべき姿の提言を行っている。

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。文献としては太田聰一著作の『若年者就業の経済学』を取り上げた。本書では、日本の労働市場における若年労働者の現状について、他世代との代替関係や地域ごとの差なども含めて述べている。さらには、現状の教育・訓練や政策への課題や提言を論じている本書の意義を考察した。

第3章は現場訪問レポートである。「女性の就業継続に向けた取り組みにおいて企業がどのような課題を抱えているのか」という疑問への理解を深めるために行ったものである。労働科学研究所と労働相談情報センターの2つに聞き取り調査を行い、考察や今後の課題についてまとめた。

第4章は、3年生(当時2年生)が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を目指した。

第5章は、2013年の春ゼミに加わった2年生が、「グラフで見る労働経済」と題して各自の関心のある労働問題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2012」の概要である。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、我々がこのようなゼミ活動を通じて若者や女性の働き方などの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。

2014年3月

村上ゼミナール生第8期生・第9期生・第10期生

目 次

1. ゼミナール大会	1
「近年における若年者労働者の離職率上昇についての考察」	
1 若年者離職の現状	1
2 若年者離職の理由	5
3 若年者離職率の問題	7
4 若年者離職に対する政策・制度	10
参考文献	13
2. 文献購読	
『若年者就業の経済学』	15
2-1 はじめに（方伊儀）	15
2-2 若年雇用の問題とは何か（方伊儀）	15
2-3 若年失業のダイナミクス（星野（智））	16
2-4 「就職氷河期」がもたらしたもの（林）	17
2-5 企業による若年の採用—なぜ新卒者が好まれるのか（中村）	18
2-6 労働時間の代替関係と若年雇用（山川）	19
2-7 地域の若年労働市場（尾高）	20
2-8 教育と訓練-日本の雇用システムと若年者の育成（高橋）	21
2-9 若年者雇用政策の展開（西澤）	22
3. 現場訪問レポート	25
1 はじめに	25
2 労働科学研究所	
(1) 労働科学研究所の事業概要	25
(2) 調査対象企業における労働の実態	26
(3) 労働者の疲労問題	26
(4) 女性が抱える問題	27
(5) 考察	27
3 労働相談情報センター	
(1) 労働相談情報センターの事業概要	28
(2) 調査の目的	28
(3) 中小企業ワークライフバランス推進助成金	29
(4) ワークライフバランス推進専門家派遣事業	30
(5) メンタルヘルスと病気休職者の対応について	31

(6) 考察.....	31	
4 今後の課題.....	31	
4. 書評.....		33
4-1 ロナルド・ドーア『金融が乗っ取る世界経済—21世紀の憂鬱』 評者：相吉澤駿介.....	33	
4-2 長谷川公一『脱原子力社会へ —電力をグリーン化する』 評者：遠藤卓弥.....	35	
4-3 安田浩一『ルポ 差別と貧困の外国人労働者』 評者：保坂雄大.....	36	
4-4 大瀧雅之『平成不況の本質—雇用と金融から考える』 評者：石井祐太.....	38	
4-5 濱口圭一郎『日本の雇用と労働法』 評者：岩間大悟.....	40	
4-6 臼井敏男『部落差別をこえて』 評者：岩瀬帆南.....	41	
4-7 大島堅一『原発のコスト—エネルギー転換への視点』 評者：小松原沙紀子.....	42	
4-8 石弘光『環境税とは何か』 評者：宮本若奈.....	43	
4-9 加藤久和『世代間格差』 評者：成好啓.....	44	
4-10 齊藤貴男『消費税で日本崩壊』 評者：佐藤僚介.....	46	
4-11 阿部彩『弱者の居場所がない社会』 評者：島根純一.....	48	
4-12 小暮太一『僕たちはいつまでこんな働き方を続けるのか?』 評者：杉山詩織.....	49	
4-13 竹信三恵子『ルポ 賃金格差』 評者：横井香苗.....	51	
4-14 佐藤隆光『グローバル資本主義—グローバル「危機」の克服の条件』 評者：吉田有沙.....	53	
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
近年における若年労働者の
離職率上昇についての考察

1 若年者離職の現状

図1～3は、新規学卒者の離職率を示したものである。これは、厚生労働省の管理する雇用保険被保険者記録を基に、新規に被保険者資格を取得した年月日と生年月日により各学歴に区分し、入社後1～3年目までの3年以内の離職率を示している。

3年以内の離職率をみてみると、中学卒は高校卒・大学卒に比べて離職率が高く、60%台を推移している。95年からは70%を超えるまで悪化したが、04年から70%を割るなど減少傾向にある。高校卒は、2000年に50%を超えたものの、それ以外の年は40%台を推移している。05年からは3年以内離職率が08年に40%を割るなど減少が続いている。大学卒は、87年から94年までが20%台と他の2つと比べて低い。しかし、95年に32.0%を記録して30%を超えると、3年以内離職率の最新データがある08年まで30%台が続いている。05年からは30%台ではあるものの減少し続けており、08年には30.0%まで減少した。

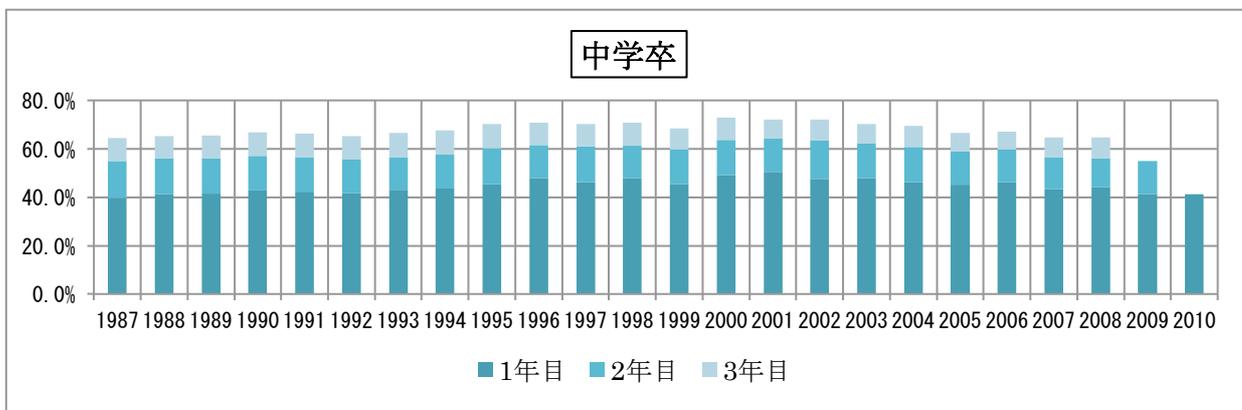
データから全学歴が95年～05年の10年間にピークを迎えていたといえる。この間の3年以内離職率は、中学卒の7割、高校卒の5割、大学卒の3割が3年以内に新卒で就職した職場を離職することから「七五三現象」と言い表される。

太田聡一『若年者就業の経済学』では、「七五三現象」がみられるようになった95年からの離職率上昇の原因について、次のように述べている。通常、離職率は雇用機会が多い好況期に上昇する。しかし、ピークを迎えている95～05年はバブル経済以降の不況期である。不況期にも関わらず、好況期の80年代後半以上に離職率が上昇しているのである。このことから離職率が悪化したことは、景気の変化ではなく若年者の就業意識が変化したことが原因とも考えられる。これには労働市場の需給バランスの変化が大きな影響を与えていると考えられるという。不況期の就職活動は、企業が採用を絞りこむため就職先の選択肢が狭まる。結果的に、不本意な就職や労働環境の悪い職場への就職をせざるを得ないものが増加してしまうのである。更には、離職をする確率の増加へも結び付くのである。これについて太田氏は、「景気が少しでも回復すれば、よりよい仕事に転職しよう」と考える人が増えるだけでなく、就業環境が悪い状態が続いても、少しの追加的な不満の発生によって離職が誘発されやすくなる。」と述べている。

若年者の離職率が高いことは、他世代との比較からもわかる。表1の離職者中の比率をみると、10代と20代の若者は約37%が離職している。定年退職者を含む60歳以上の15.6%と比べると倍以上であり、若年者の離職率の高さがわかる。男女の転職・離職率についても、平均（年齢計の部分）を大きく超えている。また、この資料の離職者は、転職者と違い現在働いていない人のことである。これについて熊沢誠氏は、「これを考慮して数値を読めば、事態の深刻さがよくわかる」と述べている。

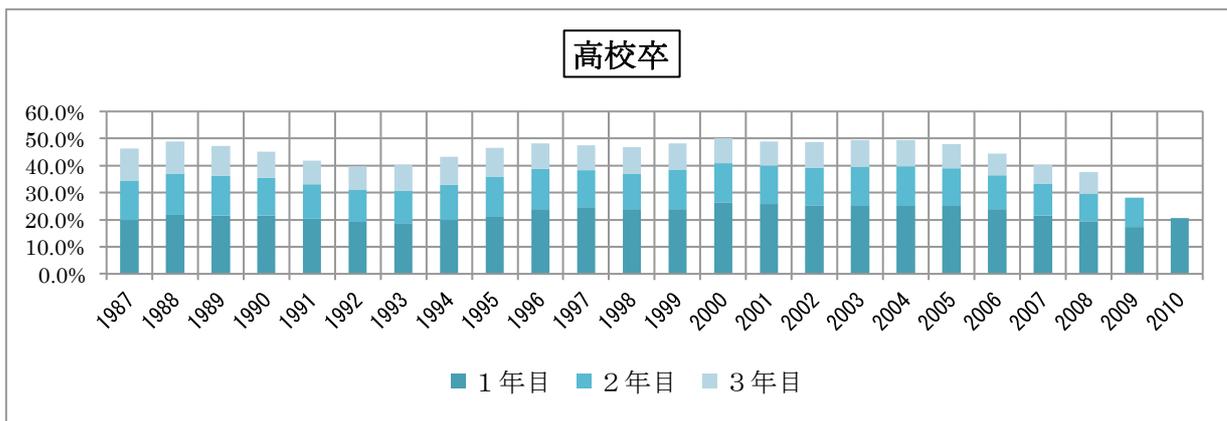
男女別にみると、男性の離職率は15～24歳までは年齢平均を超えているが、若年後期の25～34歳は年齢平均以下の離職率に落ち着いている。しかし、女性は20代の離職率が出産・育児などライフサイクル上高くなるはずの30代前半を超えている。熊沢氏は、「仕事というものを離れてゆく若者がどんなに多いかをこれらは物語っている」と述べている。

図 1：新規中学卒就職者の在籍期間別離職率



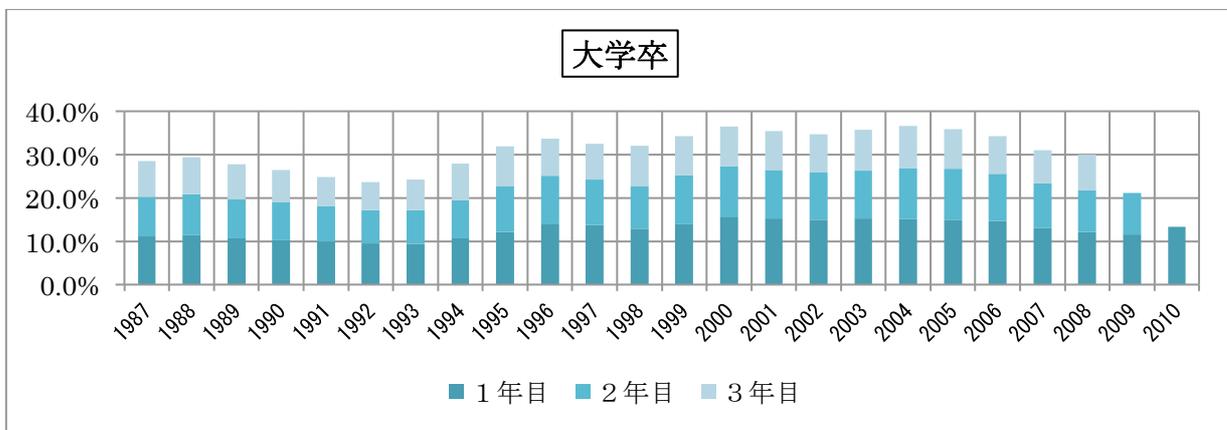
出所：厚生労働省「職業安定業務統計」より作成

図 2：新規高校卒就職者の在籍期間別離職率



出所：厚生労働省「職業安定業務統計」より作成

図 3：新規大学卒就職者の在籍期間別離職率



出所：厚生労働省「職業安定業務統計」より作成

表 1：若年層の離職状況（2002 年）

	年齢計	15～19 歳	20～24 歳	25～29 歳	30～34 歳	60～64 歳
離職者中の比率	100.0%	5.0%	15.4%	16.5%	11.1%	15.6%
男性転職率	4.4%	17.6%	12.7%	7.3%	5.3%	4.9%
男性離職率	4.7%	18.3%	9.1%	4.0%	2.7%	12.2%
女性転職率	6.3%	21.2%	15.4%	10.3%	8.1%	2.1%
女性離職率	8.6%	20.9%	12.0%	12.3%	11.0%	11.7%

* 離職者中の比率での「60～64 歳」の欄は 60 歳以上

出所：厚生労働省「雇用動向調査」および総務省「就業構造基本調査」より作成

離職理由については、自発的な離職を行う若年者が増加している。自発的離職とは、転職や結婚、妊娠、子育てを理由に自ら離職を行うことである。非自発的離職は、勤務する企業の経営不振や規模の縮小による人員整理などによる離職である。

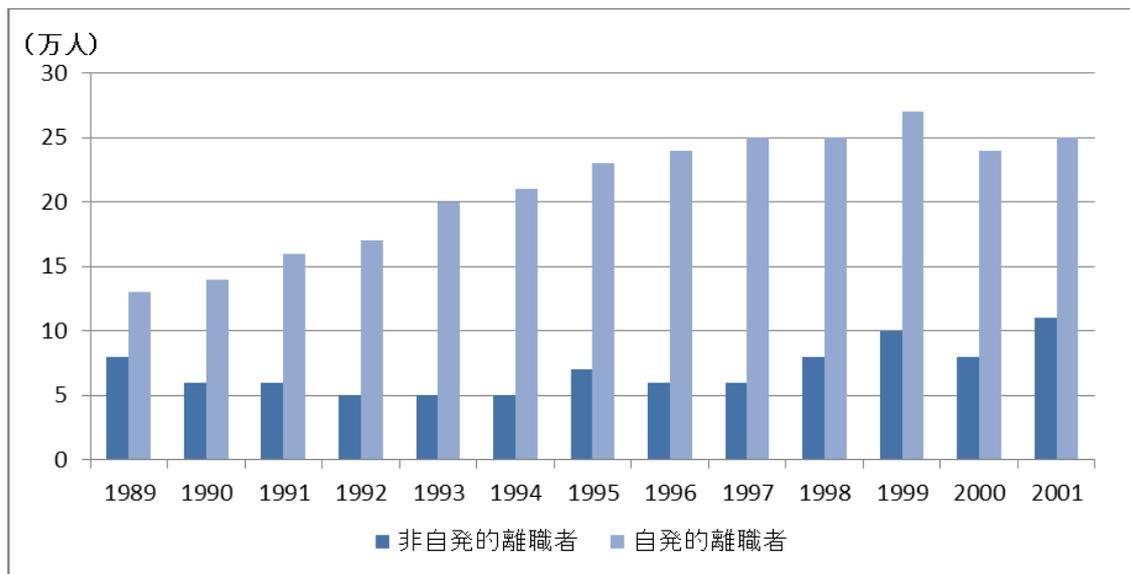
図 4 は、非自発的離職・自発的離職数の推移を示している。先に述べた 95 からのピーク時の離職者は、非自発的・自発的離職者の両方が増加している。しかし、89 年の時点では両者の差が 5 万人であったものの、その後は両者の差が拡大している。特に 93 年は自発的離職者が 20 万人に達し、翌年からは 20 万人以上を超え続けている。非自発的離職者のピークが 11 万人であることと比較すれば、自発的に離職する若年者が多いことがわかる。一方で、非自発的離職者も 89 年から増減を繰り返しているが、99 年に 10 万人を超えるなど問題となっている。

近年、離職率が上昇傾向にある。一方で離職率だけでなく、失業率と関連させることで離職率が増減する背景についてもみることができる。図 5 は、年齢階層別の完全失業率の推移を示したものである。この図から分かる通り、完全失業率は 93 年以降上昇し続けている。特に若年者ほど上昇の傾向が強く、15～24 歳は 03 年に 10.1%まで上昇している。その後 08 年まで減少が続き 7.2%まで減少したが、09 年に起きたリーマンショックの影響で再び上昇し、10 年には 9.4%まで上昇している。25～34 歳においても上昇しており 03 年には 6.3%、現在では 6.2%まで上昇している

離職率の高かった 70 年代の失業率は 1～2%、15～24 歳だけを見ても約 2%で、現在と比べるとその時代の失業率はかなり低い水準であることがわかる。つまり離職率が高く仕事を辞める人が多かったとしても、再就職先が豊富にあるのである。再就職先がなくて困ることは無かったため問題にはならなかったと考えられる。

これに対して 00 年以降は、離職率も高く失業率も全年齢で 5.1%と 70 年ごろと比べると 5 倍に近い高水準である。これは、離職後の再就職が非常に困難であるということを示している。

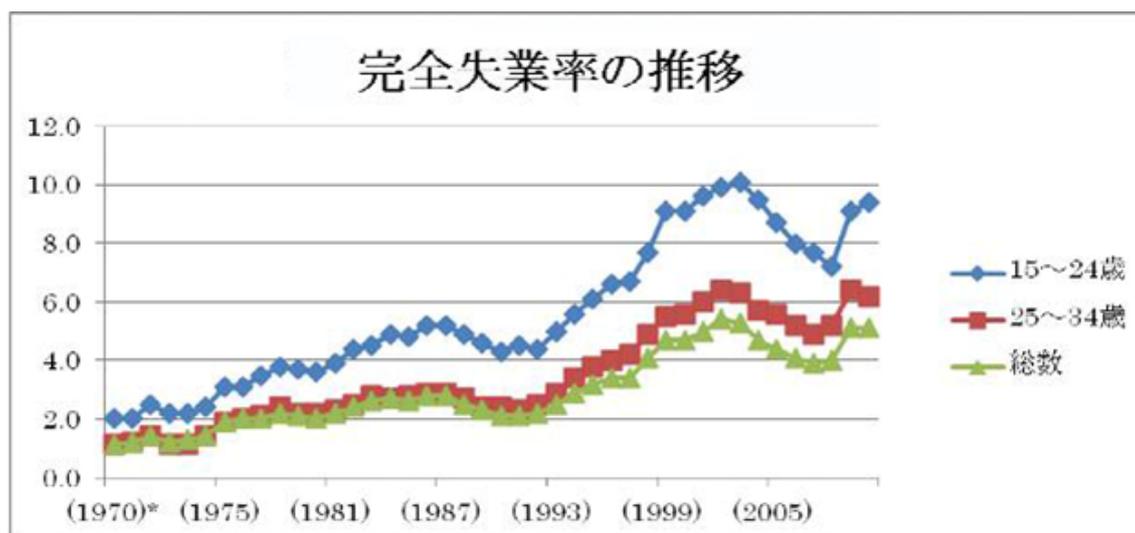
図 4 : 15～24 歳の非自発的離職・自発的離職数



出所：総務省統計局「労働力調査」より作成

70年頃の労働者は、自分の労働環境に満足することが出来ない場合にはより良い仕事を求めて離職し、再就職をすることが容易であった。しかし、現在は自分の労働環境に満足することが出来ず離職して他の仕事を見つけようとしても、再就職をすることは非常に困難である。また、自己都合による離職だけでなく、会社都合による離職の場合はさらに厳しい状況に置かれている。

図 5 : 完全失業率の推移



出所：総務省統計局「労働力調査」より作成

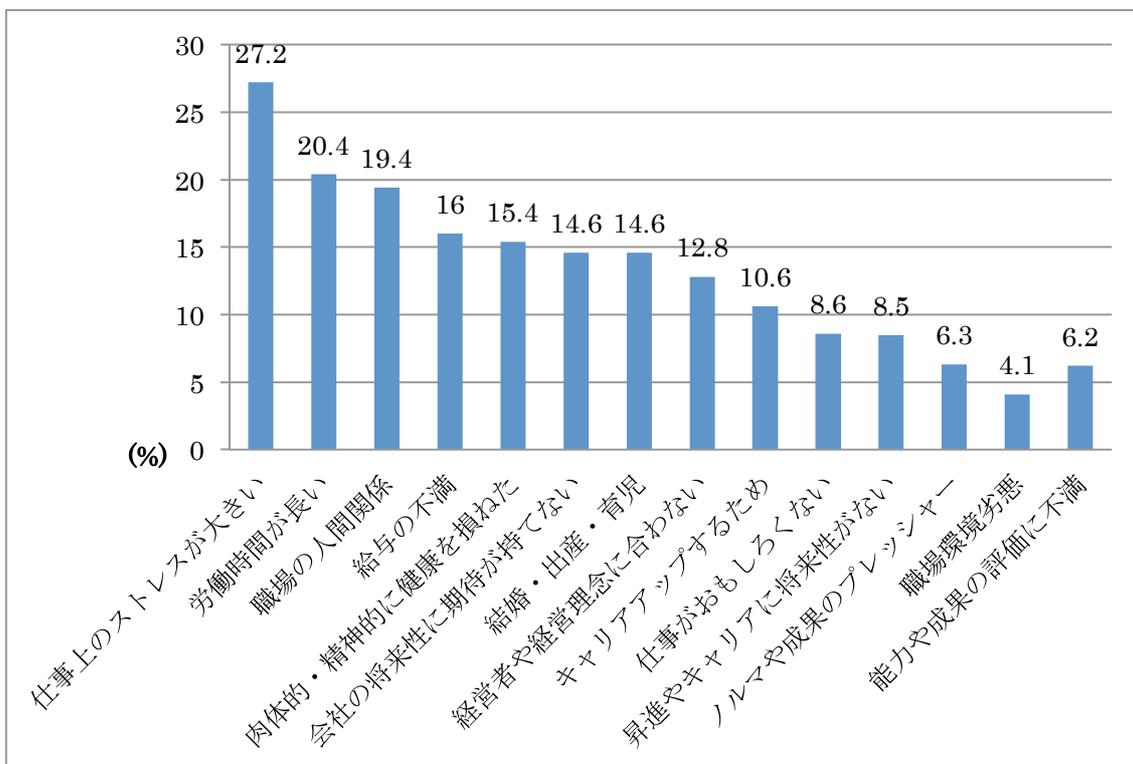
2 若年者の離職理由

「終身雇用」「年功序列」「企業別労働組合」という慣行は日本的雇用慣行の三種の神器と言われているが、これらには正社員にとって長く勤めるほど有利であるという特徴がある。単純に、勤続年数が長い労働者がより高い賃金を付与されること以外に、勤続年数にリンクした福利厚生制度、退職一時金など、長く勤めるほどその手厚い処遇が得られるようになっている。そして、長期的な視点で人材育成ができ、会社への忠誠心も高めることができるので、企業にとってもまた有利な雇用慣行とすることができる。このような理由から、大企業を筆頭に新卒一括採用が盛んに行われている。

長く勤めるほど有利にもかかわらず、なぜ若年者離職は高い水準にとどまるのだろうか。若年者離職率上昇の要因は、大きく分けて3つあるといえる。「賃金や福利厚生に不満がある場合」、「キャリア・アップを望む場合」、そして最後に「ストレスを抱えきれなくなった場合」である。実は、この「ストレスを抱えきれなくなった場合」が、離職にいたった理由の多くを占めている。

では、仕事上のストレスとはどのようなものがあるのか。図6は、独立行政法人労働政策研究・研修機構が実施した「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」の結果である。

図6：若年者の離職理由



出所：労働政策研究・研修機構（2007）「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」より

離職する理由として最も多いのは「仕事上のストレスが大きい」で、約 3 割 (27.2%) を占めている。次に、「労働時間が長い」と「職場の人間関係」が約 2 割 (20.4%、19.4%) である。このような仕事上のストレスにより「肉体的・精神的な健康を損ねた」15.4%というのでも離職の一因となっている。これは、ブラック企業に就職してしまったケースもあるので、後の事例箇所で詳しくみていく。

また、「会社の将来性に期待が持てない」14.6%、「キャリア・アップするため」など、キャリア・アップを望む場合の離職理由がある。

「賃金・福利厚生に不満がある場合」は、「給与に不満」16.0%、「能力や成果の評価に不満」などがある。なお、女性の場合は結婚・出産・育児のため、一度職を離れた際のアフターケアが十分に整っていないことや、職場の雰囲気から休職しづらい、自分がない間におきた環境の変化に対応できないが故に、再就職が難しいという問題なども起きている。

以上はアンケート調査から得られた離職理由であるが、より具体的なイメージを得るため、聞き取り調査から、離職した若者の思いを詳しく見ていくことにしよう。

【事例 1】 ストレスによる離職：大橋寛隆 名古屋大学卒業 正社員 都市銀行

社内ノルマの重圧によるストレスが原因。この会社に内定が出た時、「それじゃあ、これから〇〇に電話してくれるかな？」と言われ、彼が内定を持つ総合商社の電話番号を伝え、その場で御断りの電話をさせられた。内定拘束が始まったのはこの瞬間だった。先の不況の影響で新卒採用は激減し、自分はいつまでも新人扱い、雑用は新人である彼の仕事だった。「数字を上げられない人間は帰ってこなくていい」と外回りを強要し、一人ひとりの行員を疲弊させていくだけに見える職場であった。お得意さんに「お貸しできなくなりました」と伝えねばならない時の胸に突き刺さるような苦しさ。積もり積もってストレスとなる。海外で働きたいという夢を持っていたが、不可能であり、将来に対して前向きな気持ちを抱き難い状況であった (稲泉, 2010)。

【事例 2】 ストレスにより休職：男性 大学院卒 正社員 飲食業店長業務

最低賃金を下回る給与形態であり、残業手当を時給で割ると約 80 時間になり、「過労死ライン」を超えるほどの長時間労働を強いられた。団体交渉で会社側に残業代を請求すると「本当に 200 時間も働いたのか」と平然に言ってきて、反省の態度はうかがえない状況。団体で追及して残業代未払いや最低賃金違反について認めさせたが、具体的金額を交渉中に本人が会社と対峙するのは精神的にしんどいということで中断して今は生活保護を時給しながら休職中。

【事例 3】 ストレスによる離職：中村友香子 早稲田大学卒業 正社員 菓子メーカー

過酷な労働環境によるストレスが原因。月収は 20 万円ほど、販売手当が含まれていたため給料は上がりやすく残業代も支給されない。勤務時間は 1 日 8 時間以上、休日は週で 1

日あるかないか。売れ残りや、形の悪い廃棄品を社員に買わせ売り上げを伸ばしている。人員が不足している状態であっても、店長はお客さんや他の社員がいる目の前でミスをした女性アルバイトに対して「あんたなんか使えないんだから！」と言って簡単にきりすてる。彼女（中村友香子さん）に対しても「あんたは使えない」と口癖のようになっていく。精神的に疲弊してしまい、店長からの電話にでるのも億劫になってしまった（稲泉, 2010）。

【事例4】 自己都合離職：男性 大卒 正社員 IT企業

面接では事業を通じた地域貢献などを聞かされていたが、実際は営業の際の契約や代金回収での強引の悪口の強要、一週間も続く叱責などが行われ、退職を決意した時も「家族になにかあってもいいのかわからないのか」などと脅され、辞める理由は「一身上の都合」しか認められなかった。

このようなブラック企業により離職せざるおえない状況が増えている中、最近では、「会社を辞めさせてくれない」という新たなブラック企業の手口が、2012年4月26日、NHKの『クローズアップ現代』で放送され、大きな反響を呼んだ。同番組によると、社員が「辞めたい」と思っても、退職届を受理しなかったり、懲戒免職にしたりするケースが頻発しているという。

辞めたくても辞められない理由として、会社と交わした「誓約書」の存在や「辞めたら損害賠償請求する」と脅されて辞められなくなるケース。また、「辞めるなら離職票は出さない！」と脅されるケースであり、離職票は、失業給付を受けるために必要なものである。

辞めさせてくれないことに関する相談は、東京都の労働相談の窓口には、年間に668件あり、ここ数年で、4割上昇し、NPO法人・労働相談センターには、「退職拒否」に関する相談がこの2年で3倍に急増している。

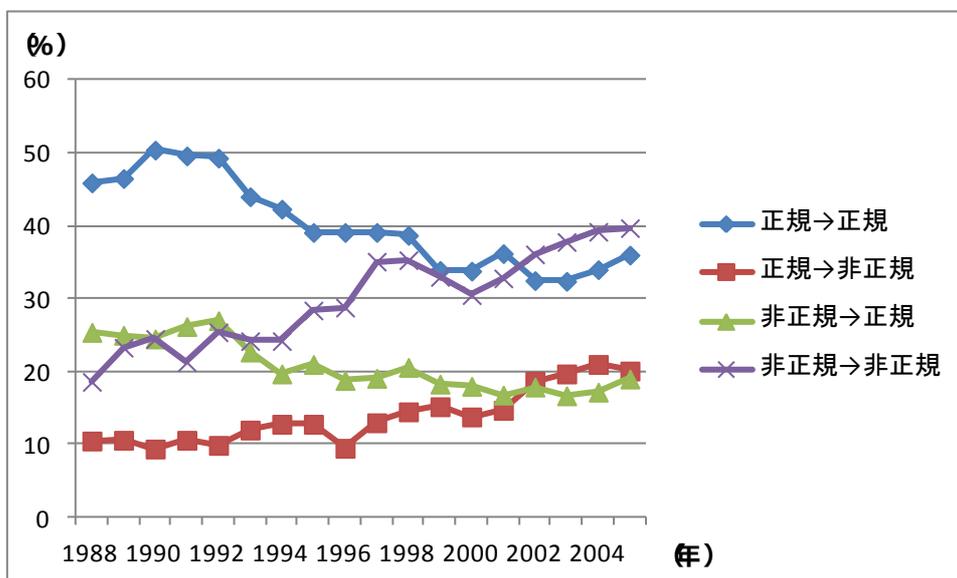
3 若年者離職率の問題

退職する理由のうちには、今の仕事よりもより良い条件の仕事を求めて転職するために離職する場合も多い。しかし、転職するために離職することは厳しいリスクやデメリットが多く生じる。

離職することにより労働者に与えるデメリットとしては、離職による心理的な負担と製造業や建設業における再就職の困難さ、キャリアのリセットがあげられる。離職率が増加する一方、転職を目指しても、成功する可能性は高いとは言えない。またその点に付随して、3年以内の短期就業の場合、中途採用においては評価されにくいという問題もある。企業が中途採用を行う大きな理由が「即戦力になるから」である。内閣府「企業の採用のあり方に関する調査」（2006年）では、中途採用者の採用の際に企業が重視するものとして、「専門的な技術・知識」、「接客など顧客対応能力」などが上位に挙げられている。これらの能力は当然、2、3年程度では身に付くものではなく、早期離職者にとって中途採用は高

い壁といえる。

図7：労働者の転職の推移



出所：厚生労働省（2006）「平成18年版 労働経済白書」p.192より

図7は、離職前後の雇用形態の変化を示している。このグラフから読み取れるのは、正規から正規の転職は1990年前後の50%から2000年代には3割前後へと低下している。つまり、中途採用者を増やしていきたいという企業は減少しているのが現状である。その理由として正社員を中途採用するのは即戦力になればいいがそうでない場合もあるし、他社の文化が染みついていたたり、社員の年齢構成にゆがみが生じる場合など様々なことからである。そしてパート・アルバイトからパート・アルバイトが一番高い数値ある理由としては、正社員として中途採用されなかったのもまたパート・アルバイトに戻るしかないことがうかがえる。正社員から正社員でも半分以上だが100%ではないのでパート・アルバイトから正社員への転職はかなり難しいのである。

さらに、労働者にとってだけでなく、企業にとってもデメリットは大きい。企業にあたえるデメリットは主に人材採用コストの増加、熟練労働者の減少による生産性の低下、組織風土への悪影響などがあげられる。人材育成のための教育訓練を行うコストの回収の額は一般的な企業の就職後1年で離職した離職者1人あたりに対して280万円かかるといわれ、その損失を埋めるためには新たに1400万円もの売り上げが必要とさえ言われている（『週刊ダイヤモンド』2007年10月15日号。）新卒者を採用し、人材育成を行う過程で莫大なコストがかかる。もし、社員が2、3年で辞めてしまえば、そのコストを回収することさえできない。また、技術蓄積の問題もある。経験・能力ともに豊富な団塊の世代が続々と定年を迎え始めており、もし新人がすぐに辞めてしまう状況が続けば、企業固有の技術

や能力が蓄積されないという事態が懸念される。

若年者の離職率が低下して定着率が上がることによるメリットとして次のような事が挙げられる。「若年労働者活用実態に関するアンケート調査」(野村総合研究所、2005年11月)によれば、両者の間には「若年者の定着率がよい企業ほど業績が伸びている」という関係が存在している。もちろん、「業績のよい企業は若年者の定着率がよい」という逆の因果関係も存在していると考えられるが、若年者の定着が企業業績をプラスに押し上げている面もある。では、若年者の定着率が高まることによる企業にとっての具体的なメリットは、若年者の入社5年後の定着率が50%以上の企業について調査したところ、「職場に活気が出て従業員の士気が高まった」、「若年者が入社後に修得した技能・知識を活用できた」といった回答が多くなっている。このように、若年者定着の取り組みを行うことで、その企業自らに対しても、さまざまなプラスの効果をもたらしており、その結果として業績の向上にも寄与していると言える。

若者の雇用環境の悪化は、日本社会にもさまざまな問題をもたらす。第一に、人的資本レベルが長期的に低迷し、将来の経済成長にマイナスの影響を及ぼす可能性がある。人的資本は学校教育のみで高まるわけではなく、企業内における仕事を通じての訓練、OJTなどによって養われる部分も大きい。しかも、人の一生のうちで、技能や技術を最も効率的に吸収できるのは、若年期に他ならないのである。このような大切な若年期に失業を経験した人が多くなれば、一国の人的資本形成に甚大な悪影響をもたらす可能性が生じるのである。

第二に、経済格差が拡大する可能性が高くなる。近年において、若者の所得分布は二極化の傾向を強めている。『就業構造基本調査』(総務省)によると、25～29歳で年収150万円未満の有業者の比率は1992年では11.4%であったが、2002年には14.7%までに高まっている。この背景には、フリーター層の拡大がある。無業の若者の増加を考慮すれば、実際の格差はさらに拡大していると考えられる。しかも、フリーターから離脱する機会は狭いままである。よって、若年労働市場の悪化は、社会の階層化をもたらす可能性があるのである。第三に、年金制度の維持が困難になる。日本の年金制度は、現役世代が納める保険料を原資として、引退世代に年金を給付するという賦課方式を採用している。ところが、若年失業者やフリーターの中には、厚生国民年金の保険料も納付していない者が多数いる。これは、彼らの収入が低い為に、保険料支払い生活を直撃してしまう為であるが、年金財政逼迫を加速させることは間違いないのである。

また新入社員の早期離職に悩みをもっている企業は全体の34.0%を占めており「新入社総合研究所 共同実施」企業の平均年齢別にみると、平均年齢が若い企業ほど悩みを持つ割合が高くなっている。

また、せっかく苦勞して採用までこぎつけた新入社員があっさりと辞めてしまうと、それまでの苦勞が全く無駄になってしまい、経済的なダメージはもちろんのこと、期待が裏切られたショックや徒勞感などで精神的にも大きなダメージを受けてしまう。

そのようなことから、職場では離職問題に関して早急になんらかの解決策を見つける必要がある。

4 若年者離職に対する政策・制度

前章までで述べてきたように、若年者の早期離職は景気や若者の意識など様々な要因によって発生することが判明した。では、これらの原因を踏まえ若年者の離職率を下げる、もしくは定着率を上昇させるための対策を考える。

1990年以降、離職の主な原因として企業側の事情としての非自発的な離職が目立ってきた。これは、不景気による企業の経営不振からなる実質的な人員調整だろう。これを原因とする離職率を低下させるものとして、景気対策による好況化が効果的だと考えられる。

政府は平成24年度の景気は「円高への総合対応策」や復興施策の推進によって国内需要が成長を主導するとしている。その結果、24年度の実質成長率は2.2%程度になるとしている(内閣府 景気対応検討チーム 平成24年5月11日開催)。

現在政府が行っている「円高への総合対応策」とは、23年夏以降の円高進行等による景気下振れリスクを最小化、産業の空洞化の阻止を目的とするものである。この政策によって実質GDPの押し上げ、雇用創出の効果が見込まれる。実際に「円高への総合対応策」実施後、景気動向指数において緩やかながら改善が続いている。この景気動向がさらに改善され不景気を脱することができたとすれば、企業の経営状況も安定し非自発的な離職に歯止めをかけることができるだろう。

また、政府の行う若年労働政策として、「若者雇用戦略」がある。この政策では、バブル崩壊以降の若者離職率の上昇する一方で新卒者の就職率の低下などの厳しい環境に対する中長期的な政策で、若者が自らの職業人生を切り開いていくことができるように社会全体で支援し、若者が働き続けることのできる環境を実現し非正規雇用労働者のキャリア・アップを支援するものである。さらに、この政策により、経済成長過程への若者の積極的な参加や貢献を促し若者を取り込んだ日本の成長を目的とする。

具体的な施策として、機会均等・キャリア教育、雇用のミスマッチの解消、キャリア・アップ支援があげられる。機会均等・キャリア教育では、親の経済状況や学歴などがその後のキャリア形成などに影響を与えるのを防ぐものである。そのために、公立校の授業料無償化奨学金支援の充実やインターンシップの拡充、キャリア教育の減速初年時からの実施などを行う。雇用のミスマッチの解消では、若者の大企業志向の一方で中小企業と若者のマッチングを支援するため、ジョブサポーターの全学校担当制を導入し、学校の就職相談員とジョブサポーターの総体の関係を構築するなど学校とハローワークの連携を強化しマッチングを推進する。キャリア・アップの支援では、若者のフリーターなど非正規雇用

から正規雇用への転換を支援するものである。非正規雇用などは留まる期間が長くなると離脱が困難になるため、早い段階での職業的自立のに向けた支援を行い、若者に対して能力開発の機会を保障し、働き続けることのできる環境の実現が重要である。そのために、過重労働による健康障害の防止のため職場環境の改善や法違反やトラブルに対応する労働局の相談コーナーの充実、労働法制の知識の普及を図る。また、非正規労働者や中小企業で働く若者について、企業へのキャリアコンサルタントの派遣や相談を受け付ける環境の整備とともに企業が行う能力開発を支援するものである。

この「若者雇用戦略」によって、若者労働者や新卒者に対する支援が行われれば、就職時のミスマッチの解消や就業機会の充実によって非自発的な離職に一定の効果があるだろう。また、若者の経済的貢献が積極的に行われるようになれば、経済の活性化を通じ、企業経営が安定したことによって労働者の非自発的な離職も減少させることができるだろう。

さらに、若者の意識の変化による離職に対しては、若者と企業とのマッチングによって対応ができる。これは、新卒応援ハローワークやジョブカフェといった就職活動をサポートする制度を広めることが重要である。また、採用後の社員育成法によっても、企業と若者のミスマッチをなくすことができる。離職の大きな要因である仕事上のストレスに対して、個人の問題とせず、メンター制度など企業側の積極的な介入による救済制度の設立によって社員のストレスを軽減し離職を減少させることができるだろう。

厚生労働省が行う若年者の就職支援対策として新卒応援ハローワークがある。新卒応援ハローワークとは、大学院・大学・短大・高専・専修大学などの学生や卒業後未就職の若年者を対象に就職支援をする専門のハローワークである。

全国各地の求人情報が検索可能であり、就職フェアやマナー講座、GATB(職業適性検査)、VPI(職業興味検査)などのセミナーを開催している。また、ジョブサポーターと呼ばれる企業の人事部や民間の就職支援会社でキャリアカウンセリングの経験を積んできた平均年齢50歳の担当者がマンツーマンで学生を就職支援していく。その他にも大学及び短期大学と新卒応援ハローワークが連携し、各学校の要望に応じジョブサポーターが学校に出張し学生の就職相談、就職セミナー等のイベントを実施している。

表向きにはこのように紹介されているが、実際には、対象者は主に来春卒業の学生(4年生)がメインであり、学校の就職支援やキャリアサポートのセカンド・オピニオン、サード・オピニオンの役割である。そのため、企業、会社紹介は95%が中小企業中心となっている。また、ジョブサポーターは1年ごとの契約で在中していることから、担当者が辞めてしまった場合、学生の就職後の相談やフォローを行っていない。

新卒応援ハローワークでは学生の就職後のフォローワークを行っていないことから、改善課題となるだろう。そして、ジョブサポーターは大手企業の人事部や就職支援会社の出身のため、就職氷河期のなか就職活動を行っている学生の心のサポートまでできるのかという疑問があげられる。

メンター制度は、近年企業における新入社員育成プログラムとして注目を集めている。メンター制度とは、上司とは別に、メンターと呼ばれる若手社員が新入社員の指導・相談役となる制度である。これは、仕事の相談や人間関係、日常生活における不安を先輩社員に相談できるのである。この制度の導入によって、新入社員は年齢の近い社員と一緒に仕事をしながら会社に馴染むことができる。また、新入社員の定着率が上昇し、社員間での経験・技術の伝承を行うことができ、指導する社員もこの制度によって育成スキルを身につけるなどキャリア形成の場になっている。

メンター制度導入の大きな目的として、自立して行動できる人材、リーダーシップを持った人材を育成することや、新入社員の早期退職を防ぐことにある。

メンター制度は大企業を中心に広がりを見せている。コクヨでは、メンター制度導入後、多いときには20%ほどあった離職率が5%にまで減っている。また、アサヒビールや三井住友海上火災保険も同制度を導入し、「指導する側も人に教える難しさを学ぶことができさらに成長できる。」「職場全体で新入社員を育てる意識が高まる。」とし、成果が見込まれている。(2011年2月3日 読売新聞より抜粋)

現在、企業において行われているメンター制度には、企業側が指定したメンターに新入社員が相談するものと、新入社員が信頼できる先輩社員にメンターを依頼するものがある。前者側のメンター制度では、社内におけるメンター制度の浸透は行いやすいがメンターと新入社員の信頼関係を築くのが困難である側面がある。後者側では、自発性がある社員においてはメンターと新入社員の信頼関係が築きやすい一方で、自発性のない新入社員においては効果のないものになってしまう。この二つの側面を補う仕組みが必要であろう。

さらに、若者が就職した後の積極的な社員育成によって定着率を上げるための方法としてOJTが有効である。OJT(On-the-Job Training)とは企業内で行われる社員教育方法・教育訓練手法のひとつで職場の上司や先輩が部下や後輩に対し実際の仕事を通じて、仕事に必要な知識・技術・技能・態度、などを意図的・計画的・継続的に指導し、修得させることによって全体的な業務処理能力や力量を育成するすべての活動である。

OJTの成果は「実務の中で仕事を覚える」ことにより「OJTの成果が仕事の成果になる」など、研修の成果が業績に反映される。いわば「新入社員の成長」と「企業の業績向上」という、一石二鳥が期待できる。ただし指導者となった先輩に指導力が伴わない場合、新入社員の能力向上どころかその可能性の芽を摘んでしまう。そのため指導者への課題として「どの分野は誰が詳しい」といった情報を新入社員に伝えるなど、職場内でのコミュニケーションの指導にも配慮が求められる。

厚生労働省による2009年度『能力開発基本調査』によれば、過去一年で計画的なOJTを実施した事業所割合は正社員に対して73.8%に達している。日本ではOJTの割合が他の先進諸国に比べて高く、そこで培われたものはその企業特有のものとなる。

OJTに力を入れている企業は、新入社員にうまくスキルの伝承ができる。そうすることで企業の生産性と利益が向上や社員の待遇の向上、定着率の上昇という効果が生まれる。

しかし、OJT だけでは限界があり、効果をうまく発揮しきれない企業が多く存在する。このような企業は対策として OFF-JT(社外での研修などによる、技術や業務遂行能力に関するトレーニングのこと)や企業独自で考えたトレーニングを行うことが重要である。

例えば某スポーツメーカーA社では OJST (On the Job Self Training) と呼ばれる教育訓練を行っている。OJST (On the Job Self Training) とは各人が自らの能力開発課題を見つけることである。自らの働きかけで上司と部下の双方向コミュニケーションを実現し、それを通じて成長していくという教育訓練である。OJT は実務の中で指導を受けるが、OJST は研修の中で実務を行う。A社では OJT が現場任せになり、新入社員にとってはこなすだけのものであった。OJT が教育訓練として機能しなくなったため、OJST という教育訓練が開発された。OJST では「会社における自分の役割についての認識を強く促し、その役割に応じた視点や考え方はどうなのか」を受講者に自覚させながら研修を行った。結果として、研修後には積極的に自分の役割を果たそうという自律的な動きが現れるようになった。この取り組みの結果、社員は仕事にやりがいを感じるようになり、離職率の低下に成功した。さらには、社員の成長と企業の成長両方に繋がったのである。このように企業ごとに独自の OJT を行っていくことが定着率の向上、また企業の成長に効果がある。今後、企業ごとに工夫して OJT を行うことが必要となるだろう。

参考文献

- NPO 法人 POSSE (2010) 『POSSE もう、逃げだせない。ブラック企業』 合同出版株式会社
- 石畑良太郎・牧野富夫 ほか (2009) 『よくわかる経済政策』 ミネルヴァ書房
- 稲泉連 (2010) 『仕事漂流 就職氷河期世代の「働き方」』 プレジデント社
- 太田聡一 (2010) 『若年者就業の経済学』 日本経済新聞出版社
- 熊沢誠 (2006) 『若者が働くとき―「使い捨てられ」も「燃えつき」もせず』 ミネルヴァ書房
- 厚生労働省 (2006) 『平成 18 年版 労働経済白書』
- 今野晴貴・川村遼平 (2011) 『ブラック企業に負けない』 旬報社
- 内閣府 (2006) 「企業の採用のあり方に関する調査」
- 濱口桂一郎 (2011) 『日本の雇用と労働法』 日本経済新聞出版社
- 労働政策研究・研修機構 (2007) 「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」

2. 文献購読

太田聰一著

『若年就業の経済学』

2-1 はじめに

近年、就職氷河期やフリーター・ニートなどの問題が取り上げられ、若者が生きづらいと認知されるようになってきている。これらの問題は、雇用や産業構造の変化と密接に関連していると考えられる。そこでわれわれは、若年雇用問題とは何か、またその原因を学び、対策を考えるため、『若年者就業の経済学』を輪読した。以下、その概要をまとめた。

2-2 若年雇用問題とは何か（1章）

この章では、雇用構造の変化による収入の変化やフリーターやニートといった若年雇用問題の実態についてまとめている。

1999年から2004年の年齢階級別ジニ係数をみると、中高年の所得格差が大きいことがわかる。それと同時に、5年間の間に若年者の所得格差が大きくなっている。さらに、完全失業率の推移を考察すると、若年者はもともと失業率が高い傾向にあるが、1980年には全年齢層の失業率は5%に収まっていたのに対して、2002年には15～19歳で12.8%、20～24歳で9.3%にもものぼることが明らかである。

労働市場における若年者は、「仕事経験の不足」という点では不利であるが、「体力、適応力、長期的な視点での人材育成」では有利であるといえる。そのため、求職者の中では若年者は中高年に比べてやや優位な立場にいるが、新規採用が大きく停滞する時期には、厳しい状況に置かれやすい。若年者の雇用環境の悪化が引き起こす日本社会の問題は、将来の経済成長にマイナスの影響を及ぼす・「貧困の連鎖」の可能性・晩婚化と少子化など多岐にわたると言える。

長期不況のなかで、「どのような若者にとって、どのような仕事が消えたか」ということをみていくと、中高卒の若年者で正社員の仕事が大きく失われ、その一方で、非正社員としての雇用が73万人分生み出された。失われた中高卒正社員の内訳を見ると、「事務従事者」が最大、非正社員はとくに「サービス職業従事者」・「販売従事者」で増えた。また、大企業は若年正社員の採用を強く絞り込み、短大大卒者では、全体に雇用人数は増えているが、主に増えたのは非正社員の仕事である。若年者の雇用構造を大きく変化させた要因は、厳しい国際競争にさらされた製造業の苦境や定期的な業務がコンピュータに置き換わったことであり、その結果、非正社員の仕事が増えた。

25～29歳の男性非正規社員のうち半数以上が非自発的選択であり、他の就業形態を希望する割合が急上昇している。正社員は年齢の上昇に伴い、勤続年数の伸びと賃金水準の上昇がみられるが、非正規社員ではその傾向が弱い。

「若年層の失業率が低下しにくくなっているのは、若年の就業に対する意欲が以前に比べて衰えたためである」などという指摘がある。著者は、これらが完全に間違っているとは思わないものの、長期不況によって若年者の就職先が激減したことが大きいと考えている。個人の具体的な状況に寄り添った施策が求められるといえる。

（方伊儀 あかね）

2-3 若年失業のダイナミクス（2章）

本章では、失業データを用いて若年失業の変動要因について考察している。労働市場の中でも代表的な失業率を用いて若年失業の特徴をまとめるとともに、他世代との関連性についても述べられている。

はじめに、特徴については職探しの段階から若年失業の理由があるとしている。若年期は人が初めて仕事を探して就職し、試行錯誤しながら自身に合った仕事を探す期間である。そのためこの期間の就職は若年者の「能動的な」or「主体的な」選択の結果というニュアンスが強い。このことをふまえ、若年失業の特徴について3つのことを挙げている。

①「適職探し」、②「入りやすく、出やすい」、③「中高年に比べて失業率が高い」という3つのことである。①については、若年期は「適職探し」の期間と考えるため、中高年と比べて若年者は自発的に失業することが多いということである。②については、企業は若年者の採用にウェイトを置くため、若年に求人が集中する。そのため、「適職が見つければ採用される」という見通しのもとに失業を選択するものが多いということである。③については、データで確認することができる。OECD諸国における多くの国では15-24歳の失業率は25-54歳のものを大きく上回っている。その倍率の平均値は2.7倍程で、日本は1.9倍である。

この若年失業率の高さは2つの要因がある。1つ目は、学校から職業世界への移行が上手いかず、一時的に失業することが少なくないからである。2つ目は、失業しながら職を探すことが合理的と考えるためである。この2つの要因から、若年層の高い失業率の一部は、将来への「投資」の意味合いも持つということがわかる。一方で若年者と中高年ともに失業率と有効求人倍率の関係から、半数近くがミスマッチによる失業と考えられる年があるなど連動する部分もある。

また、失業率の変化を失業状態への出入りに注目し、分析している。人々の状態を就業、失業、非労働力の3つに大別した時、人々は常に同じ労働力状態には留まらない。上記3つの状態の行き来によって変化する労働力状態間の人の流れを失業フローという。就業から失業への流入・流出数と失業から就業への流入・流出数の4つを変数としたものである。これを用いて、失業者数の変化を明確化している。失業フローを年齢階級別にみると、①「若年層は中高年に比べ、失業状態に入りやすく、出やすい」、②「1990年代に失業流入率の悪化が顕著」ということがデータからわかる。さらに失業率、非労働力倍率を用いて失業率上昇の原因を探っている。結果として、①「就業から失業への流入率の上昇が失業率上昇の主要な要因」、②「就業から非労働力への流入率が低くなっていることで失業率が上昇」ということが原因だとしている。

世代間失業率格差についても触れられている。若年層と中年層の失業率の変化は同調している。しかし、変化が完全には同調していないため、失業率格差を用いて決定要因を分析している。これによって、高年層とは格差が拡大傾向にあることがわかる。原因としては高年層の失業率が急速に好転したためであり、若年失業率のみが急上昇しているわけで

はないのである。

本章の最後で、筆者は若年失業の持続性について述べている。若年失業率は他世代に比べて労働市場の需要のバランスに反応しにくく、持続性も高いとしている。つまり、若年者は景気変動による影響を受けにくいとデータから考察しているのである。この原因について筆者は、「若年層の場合は、好況時に自発的に失業し、再就職先を探す就職活動が活発になる。このため、好況時にも失業流入フローが追加され、中年層ほど失業への流入数が抑制されない。逆に不況期には、失業状態を選択しての就職活動が停滞することから、若年の失業流入数は抑制される」との仮説を述べている。

本章の結論としては、他世代に比べて若年層の失業率は景気変動に影響を受けづらく、安定的としている。さらにはこのことが、若年者の自発的失業の多さを裏付けている。一方で、不況時に望む仕事に就けないなどの理由によって、「自発的」に離職せざるを得ない状況にある若年者も存在するとして本章をまとめている。

(星野 智也)

2-4 「就職氷河期」がもたらしたもの（3章）

1990年代の不況期に学校を卒業した世代は、就職の間口が狭い時期に当たったため「氷河期世代」などと呼ばれ、その後も経済的に不利な状況に置かれていることが指摘されている。このように、不況時に学校を卒業した世代が、そうでない世代に比べて労働市場で不利な状況に陥ってしまう現象のことを「世代効果」と呼ぶ。本章ではその世代効果を取り上げる。

本章では世代効果を次のように定義する。一つ目が、個人の過去の就業経験が現在の経験に因果的効果を持つということ。二つ目に、そうした過去の就業経験は特定世代共通のショックによって引き起こされているということ。最後に、世代共通のショックとして卒業段階の労働市場の動向を考えるものとする。

世代効果のうち賃金の世代効果、つまり同じ人が学校を卒業時に不況であった場合と好況であった場合を比較して、不況時に卒業するとどれだけ賃金面でロスが生じるかを測ったものがある。しかし、この比較はあくまで理論上であり、実際には「同じようなタイプの人」の中で、学校卒業時に好況であったグループと、不況であったグループの比較を行わないといけないので、世代効果を分析しづらいという欠点がある。

そこで、年齢等が近い労働者のデータをやや長期的に集めてきて回帰分析を行なった。国勢調査の年齢別の就業状態データを用いて検証し、現在の無業率が過去の労働市場需給バランスにも依存しており、とりわけ学卒時点の影響が強い事を示しているという結果となった。

賃金の世代効果に関する研究は、1990年代後半から数多く行なわれてきた。正社員であっても、不況期に学校を卒業することは賃金面でのダメージをもたらすこと、学卒時の労働市場の影響は1990年代以降の不況期のみ特有な現象ではないことが明らかとなって

いる。

また、学卒時の労働市場の悪化は、中高卒者の無業率を上昇させるという効果もある。この要因として、学校卒業のタイミングで求人が少ないために、その時点で無業状態に陥る人が増える。学卒年の労働市場環境が厳しかった世代は、就職した後も無業に陥る人が多いか、無業から就業への推移がスムーズに進まないということが考えられる。また、離職率は雇用機会の多い好況期に上昇するとされているが、若年離職率は1990年代の不況期に上昇傾向にある。これは、不況期には企業が採用を絞り込むので、就職先の選択肢が狭まる結果、不本意な就職をする人々が増え、後になって仕事をやめる確率が高まる可能性があるからである。

実証分析で世代効果の推計を行なう際には、進学や留年によって個人の労働市場に出る時期に差があるので学卒時か就職時で考えるのか、学校を卒業してから、しばらく無職だった人や転職した人の取り扱いなど課題が多い。日米比較において日本で世代効果が強く観測される背景には、就業機会が新卒時に集中しているという日本の労働市場の特性が作用しているかもしれない。

世代効果は若年特有の現象なので、「若年は中高年よりも深刻な状況に直面している」と思われがちだが、若年のほうが失業状態を脱しやすく、長期失業の比率は中高年の方が高い。また、「新卒時が全てであって、その後はチャンスが無い」というのは全面的に正しいわけではない。新卒時不況であっても、その後好景気が続けば影響はかなりの程度回復される。世代効果は人々に一様に働くわけではないことも考える必要がある。

今後の世代効果の分析に必要な視点は、個人の様々な属性によってどのように世代効果の発現の仕方が異なるかということだろう。また同じ世代効果でも要因は複数ありえるので、その区別も今後の課題である。

(林 弘樹)

2-5 企業による若年の採用—なぜ新卒者が好まれるのか (4章)

日本企業は広い年齢層を対象に新規採用を行っているが、その中でも若年の比率が高い。厚生労働省『雇用動向調査』を基に若年者採用の特徴をみていくと次のことがわかる。2008年のすべての新規採用に占める29歳以下のシェアは47.8%で、ほぼ全体の半分を占める。24歳以下に限定すると34.0%で全体の約3分の1になる。正社員の採用や大企業による採用では若年者や新卒採用の比率が高い。しかし、1990年代を通じて採用に占める若年者の割合は低下してきた。規模の大きな企業でその傾向が著しい。それに加えて、中高卒でパート・アルバイトとして雇用される割合が急速に高まっている。

この背景には雇用形態の学歴格差の拡大があり、中高卒で世代効果が顕著に観察される理由のひとつであると考えられている。1990年代初頭は、短大卒以上の新卒者はほぼ全員、中高卒でも9割以上が一般労働者として就職していた。ところがその後、中高卒でこの比率は急激に低下していき、2008年では一般労働者として就職する新卒者はほぼ5割にす

ぎなくなる。逆に言えば、それだけフリーター等になる新卒者が増えたということが言える。

日本企業が新卒者を重視する背景には、「自社で人材育成を行いたい」「社内の年齢構成を維持したい」「優秀な人材を確保したい」といった企業の採用理由がある。自社独自のスキルを労働者に身につけさせることを重視する日本企業の特徴がここに現れている。そのような特性のために、不況期の日本企業は、若年層の採用を抑制するという雇用調整方法をとることが多くなる。とりわけ、長期の不況に直面した場合には、企業は「投資人材」としての若年正社員の人数を大きく減少させ、即戦力となる中年層の中途採用を優先する。これが「就職氷河期」を生み出した主因であると考えられる。

企業の採用行動を産業別データおよび企業別データで分析したところ、企業特殊的訓練を実施する意図が強い企業では、新卒者にウエイトを置いた採用が行われている。過去の業績成長は、新卒採用・中途採用を問わず採用の増加に寄与するが、将来の業績成長の予想は新卒採用にのみ強い影響を及ぼす。

以上のデータ分析結果から、1990年代以降の経済成長の停滞と成長期待の終焉こそが現在の若年者雇用問題の根源であるということがいえる。1980年代以前の日本企業は、「自社人材の育成」を通じて国際的な競争力を高め、それが企業存続への信頼感にフィードバックされたことで、新卒採用を中心とした安定的な若年正社員採用が実現してきた。1990年代の長期不況は、企業の自社の将来展望を一気に悪化させ、それが投資人材としての若年正社員採用の抑制に結びついてしまった。これこそが、1990年代以降に生じた若年雇用問題の本質であると考えられる。

(中村 麻衣子)

2-6 労働者間の代替関係と若年雇用（5章）

第5章では、労働者間の代替関係と若年雇用の関連を明らかにしている。若年者とその他の世代とで就業構造が類似してきていることを示す。そして、これまで行われてきた代替関係の研究をレビューした上で、地域別・年齢別の就業率データを用いて、世代間・男女間の代替関係を総計的に調べている。

労働市場は、労働サービスが売買される場であるが、典型的な市場とは違ったメカニズムが働くと言われている。典型的な市場では、価格は需要と供給のバランスによって決定される。しかし、労働市場ではそうした価格調整メカニズムが働きにくい。

既存労働者の雇用維持が新規採用に及ぼす影響は、既存労働者を排出して新規労働者を採用するという手段が取れないために、既存労働者が多くなるとその分だけ新規採用枠が小さくなるというものである。これは直接的な「置き換え」と呼ぶことが出来る。既存労働者と新規労働者の代替の程度は、既存労働者の主体である中高年労働者と新規労働者の主体である若者労働者が類似した仕事に就いているかどうかによって依存している。中高年の仕事と若者の仕事の垣根が低くなってきているならば、両者間での仕事の獲得競争の激化が

懸念される。

若者と中高年とで就いている職業に違いがあることは不思議なことではなく、「年相応」の仕事に就くということである。しかし、そうした分離傾向が低下しており、若年層と他の世代の職業が似てきているならば、世代間の「競合」が強まっている可能性がある。1990年から2005年までの『国勢調査』の地域別・男女別・年齢別の就業率データを用いた分析を行ったところ、中高年男女の就業率の上昇は、特に若年男性の就業率の低下と結びついていた。男性の15～29歳と30～44歳との間の指数を除いて、分離指数の値は低下している。すなわち、世代間での職業分布の類似性が高まっているのである。特に45～59歳の女性で、類似性の高まりが顕著である。従来は若者が中心であった仕事で、若者と中高年の代替関係が高まり、何らかの理由で中高年の雇用が優先されることがあれば、若者の雇用が減少してしまう。こうした現象を「置き換え効果」と呼ぶ。15～24歳の男女との代替関係が最も強いのは25～54歳の男性である一方、25歳以上の女性との代替関係は殆ど見出せない、つまり、男性の壮年から中年層と若者の代替関係が最も疑われる。男性就業率の弾力性は、30歳あたりをピークに、急激に低下していき、40歳でマイナスになる。そして、46歳でマイナスのピークになり、それ以降マイナス幅は徐々にしか小さくならず、絶対値で見て大きな状況が続く。このことは、男性中高年の広い年齢層と若者男性との代替関係を示すものである。それに対して、女性の就業率が若年男性就業率に及ぼす効果は、中年男性に比べると全体的に小さい。

就業率における「置き換え効果」は、企業規模が比較的大きく、勤続年数が長く、賃金水準の高い地域で顕著であり、それは「インサイダー・アウトサイダー理論」に基づく推論と整合的である。

今後、年齢間の職業の垣根がより低くなって、若者と中高年の代替関係が強まるために、「置き換え効果」が強くなるという懸念がある。そうした効果の存在と存立背景を理解したうえで、緩和政策を模索していくという姿勢が求められる。

(山川 千晶)

2-7 地域の若年労働市場（6章）

労働市場には地域的な特性があり、若者の雇用問題を考える上できわめて重要である。それは、第一に、地域の産業構造が雇用に及ぼす影響が若年層に顕著であること。第二に、若年者の雇用機会が地域を越えて広がり、仕事探しの活動が各地域の労働市場に影響を与えること。第三に、若年者が一時的な仕事に就いたり、モラトリアム的に無業に陥った際に、各地域が抱える雇用問題が直接的に若年者の就業意識に影響を及ぼすことがあるからである。新規高卒の地域格差は、地方の性格を持つ地域では、県内の求人が少ないため県外就職率が30%を超えている。都市部では求人倍率は1を超え、県外就職は少ない。さらに、都市部の若者の就業観から自発的に無業になる若者も多いのである。

現在の若者は地元志向だと言われる。実際、2004年ごろまで県外収束率は長期的に低下

していた。このように若者が自発的に地元にとどまる背景は、長期不況により日本全体の若者に対する労働需要が低下し、都市部の企業が新規採用を抑制したことが挙げられる。新卒求人倍率が県外就職率に及ぼす効果は、企業にとって不況期に広い地域から人材を集めることが困難になること、不況期に家計所得が減少し移動コストを賄うことが困難になることなどから、2004年までの県外就職率の低下を表しており、意識的な地元志向が果たした役割は大きくはないだろう。

ある地域の均衡失業率は、その地域における失業への流入率と失業からの流出率に依存して決定する。流入率は、一定期間内に就業者や非労働者が失業者になる割合であり、流出率は、失業者が仕事を見つけて就業、反対に非労働力化する割合である。流出率を規定するのは就業機会の多寡である。新卒求人倍率が低いと失業率が高くなり、既卒者に占める中高卒者の比率や第三次産業比率が高いと失業率も高くなる。これは、地域の産業構造が若年失業率に影響を及ぼしているからである。そして、県外就職が行われると若年失業の一部は緩和されるが、受け入れる地域では若年者の流入は失業率の上昇要因になるのである。このように県外就職は地域間の若年失業率格差を平準化させる効果を持つ。

仕事をめぐる若年者の意識についても地域によって特徴がある。地方では所得水準が低いために無業のままでは過ごせない思いから、仕事を得ることへの切迫感が強く正社員としての雇用形態を望む傾向が強い。一方で、都市部では、所得水準の高さや雇用機会の豊富さから、専門的・技術的職業への志向が強く、第三次産業比率が高い。これまで述べてきたように異なる環境におかれた若年者によってどのような雇用問題に直面するかを分析することで、日本全体の若年雇用問題への大きなヒントを得ることができるのである。

(尾高 直紀)

2-8 教育と訓練～日本の雇用システムと若年者の育成（7章）

企業における若年者の育成には、OJTを基軸とした育成モデルとスキル継承のモデルがある。OJTを基軸とした育成は、企業における訓練の基軸である。日本ではOJTの割合が他の先進諸国よりも高い。また、そこで培われたスキルがその企業に特有のものになりがちであり、これによって労働者の定着性が高くなっていると考えられる。一方、スキル継承のモデルでは、若手にはスキルを保有するベテランからそれを受け渡すことになる。したがって、企業はベテランの雇用や賃金を若手との競争から守り、スキルの受け渡しがスムーズになるように報酬制度や人事諸制度を組み立てる必要がある。スキル水準の向上は費用低下効果と補完効果を通じて若年採用にプラスの影響を及ぼす。その一方で、労働者の能力が向上したことにより、以前よりも少ない人数で以前と同様の生産ができるようになり、企業は採用者を減らすインセンティブを持つというマイナスの効果も生じ得る。

企業と若年者は互いに何を望んでいるのか。中小企業は新卒者を採用したいと考えているものの、なかなか応募が増えない傾向がある。報酬の違いや新卒時が大企業に就職する最大のチャンスであるということ、入社時に自分が関わる職務が明確ではなく、キャリア

を描きづらいなどの理由から、拘束性の強い中小企業で正社員となる魅力が低下しているのである。企業が学生に一番求めている能力は「訓練受容性」であり、銘柄大学の学生はその能力が高いと判断されるため、出身校が大きな役割を果たす。このような背景のもとに、中小企業の採用困難と非銘柄大学の学生の就職困難が両立するのである。

今後の課題としては、就職後に生じるミスマッチの改善と学校教育の向上が挙げられる。企業側としては、若年者が就職してから直面するギャップを縮小させるために、採用前に職種や仕事内容を明示、インターンの実施やメンター制度の導入、適切な労務時間・休日の管理などが重要になる。学校教育では、企業が中途採用にシフトしていかないように学生の学力向上や態度資質を向上させる取り組みが求められている。

(高橋 翔)

2-9 若年者雇用政策の展開（8章）

この章では、これまでに行われてきた日本における若年者雇用の政策内容をかいつまんで紹介するとともに、政策発言のメカニズムを明らかにする。

考え方のアウトラインとしては、労働市場は完全競争市場とは程遠く、「不完全な労働市場である」ということである。その理由は主に5つある。1つは、企業や労働者は事前に予測できない状況の変化に対処するために、互いに離れたり結びついたりしているためである。2つ目は、労働者および企業は同質的ではなく、「質」についての情報もすぐには伝わらず、求人側と求職側は時間をかけて互いを探す必要があるからである。3つ目の理由は、自分の望む仕事を見つけるために現在の居住地から移動しなければならない可能性があるが、それは心理的・金銭的なコストがかかるため、求人が多い地域に移動するために多くの時間がかかってしまう、あるいは移動を完全に諦めてしまうこともあるからである。4つ目の理由は、地理的な移動費用が無視し得るほどに小さく、求職者・求人の特性が市場において完全に共有化されても、企業が求める労働者タイプと現在仕事を探している人達のタイプに極端な違いがあると、求職者にとって仕事を得ることは難しいという点である。最後の理由は、企業の賃金設定行動は多様であるが、完全に「相場賃金」に合わせて賃金を決めている企業が主流とはいえない。むしろ個々の企業が自社の事情と労働市場の状況の両方をにらんで賃金設定を行うことが多いからである。そういうときには、労働の超過供給が生じて賃金が下がらないことがありえる。こうした理由を踏まえることで、労働者の職探し活動を政策的にサポート、求職者に企業の望む訓練を施し、政策的にマッチングの改善をもたらすことが可能になる。

具体的なマッチングを向上させるための手段として、公共職業紹介の機能を高めることが挙げられる。若年者の職探しをサポートする取り組みはあるが、もともと採用される確率が高い人にそれを施したとしてもそれほど効果はない。しかし、それが威力を発揮するのはそうした講座を受けることで自信が付き、これまで仕事探しをしなかった人たちが積極的に職探しを行うようになる。また、「若者自立・挑戦プラン」というニート支援政策な

どを通して、求職者を増やすことも大切である。そのために必要とされることは、職業訓練にかかる費用を引き下げると、企業側の採用活動への助成制度である。

若年雇用政策のデザインとして、成長政策の重要性、若年層の教育、新卒予定者の支援、地域と若年雇用対策の4つが重要である。その4つに対して政府がきちんとアプローチすれば、求人側求職側のミスマッチが軽減され、若年層の労働力の増加につながると考えられる。

(西澤 佳穂)

3. 現場訪問レポート

女性の就業継続に向けた 取り組みと課題

1. はじめに

近年の日本では女性の職場進出が進んでいる。未婚の女性が増え、生活のために働く必要があるというだけでなく、結婚していても働き続ける女性は増えている。既婚の女性のなかでも、夫の収入だけでは生活が成り立たないため、生活を支えるために働いているという人も居れば、結婚しても仕事を続けたいと思い、働き続ける人もいる。

しかし、女性は結婚・出産などのライフイベントが多いため、働き続けたくても仕事を続けるのが難しい。出産を機に仕事を辞め、子供が大きくなってから再就職しようとしても、キャリアにブランクがあると正社員として雇用されることは難しい。そこで、離職せず仕事を続けられるよう、産前産後休業制度や育児休業制度が整えられた。しかし、制度があっても実際に取得できない、育児が忙しく制度取得後仕事に復帰できない等の問題がある。

女性が結婚後も家事・育児など家庭の仕事と職場の仕事を両立させるためには、企業からの支援や協力が不可欠である。具体的には、休業制度の取得をしやすいものにする、休業時や復帰時のサポートを充実させる、復帰後も時短制度などを利用できるようにするなどが考えられる。社員がすぐに辞めてしまうのはコストがかかるため、女性の就業継続に取り組むことは、企業側にとってもプラスとなるはずである。

では、なぜ女性の就業継続に力を入れている企業は多くないのか。また、企業が女性の就業継続に取り組む際の課題は何なのか。われわれは、このような疑問にもとづき、女性の就業継続に向けた取り組みにおいて企業がどのような課題を抱えているのかについてより深く理解するため、労働者の生活について研究している労働科学研究所、男女雇用平等のセミナーや企業が行うワークライフバランスの改善に向けた取り組みへのコンサルタントや支援を行っている東京都労働相談情報センターで聞き取り調査を行った。

以下、調査の目的を述べたうえで、聞き取りで得た情報の考察と今後の課題について述べていく。

2. 労働科学研究所

(1) 労働科学研究所の事業概要

公益財団法人労働科学研究所は、労働条件・労働環境改善の研究を行っている研究機関である。産業界の健全な発展、働くすべての人の安全と健康、働きがいのある人間らしい仕事を支える学術・技術応用分野におけるニーズを的確にとらえ、基礎データづくり、問題解決のための方法とツールの開発・提供を継続して行い、安全・安心で、豊かな労働生活づくりへ貢献している。

労働科学研究所は、創立時より、生理学、心理学、医学、衛生学等の方法によって労働に関する基礎的な研究と現場への成果普及に取り組んでいる。労働の生体負担を生理学・心理学を用いて心身機能評価によって捉えることを原点とし、時代の進展と研究の深化とともに領域を拡大した。教育研修事業や学術調査研究事業、国際協力活動事業、出版・情報

サービス事業、公益事業を行っている。研究部はシステム安全研究グループ、疲労・労働生活研究グループ、働く人々の多様性研究グループの3つと国際協力センター、慢性疲労研究センター、エルゴノミクス研究センター、メンタルヘルス研究センター、教育・研修センターの5つで構成されている。

われわれは、このうち疲労・労働生活研究グループの研究者にお話を伺った。

(2) 調査対象企業における労働の実態

労働科学研究所に調査を依頼する企業は、主に安全を扱う業務が多い。そして、問題が起こってから調査を依頼することが多いという。労働生活研究グループでは、交代勤務・睡眠について問題を抱える企業からの依頼を受けて調査を行っている。特に商業用トラックドライバーの問題が非常に多く、休憩の取り方だけではなく、腰痛負担が軽減する車載シート使用のアドバイスや眠気発生をとらえる装置の研究を行っている。

これに対して、ホワイトカラー職種の調査依頼はほとんどないのが現状である。この点について同研究所研究員によれば、事故が起こる確率がほとんど無いことに加えて、ホワイトカラーの仕事内容で生じる体調不良や精神疾患は、人によって原因や発症時期が異なるため個人の問題として捉えられ、職務の内容や職場環境が原因と考えられることは少ないためではないかとしている。

労働科学研究所が主催するセミナーで人気のある内容は、事故予防・事故防止・メンタルヘルス対策といったものである。大企業の方が、財政的ゆとりがあるため、安全対策にかける積極的に取り組んでいるという。

(3) 労働者の疲労問題

労働者の多くは、仕事により疲労を感じるであろう。睡眠を取ることで疲労から回復するが、実際には十分な睡眠を取ることのできない労働者が多い。その結果、疲労が残り慢性疲労となる。慢性疲労になると、出勤したくなくなる、体が思うように動かなくなるなど、仕事に支障が出ることがある。

疲労の原因はさまざま、勤務時間や勤務内容、勤務体制や適切な休憩の不足などで引き起こされる。さらに、近年では成果主義を採用する企業が増加したのに伴い個人に課される責任が重くなり、仕事が長時間化かつ過密化して疲労が蓄積しやすくなっている。また、自分の業務をこなすことで精一杯で同僚のことを気にする余裕もなくなり、他人と疲労を共有できず、同僚の変化に気づくことや自分の疲労の指摘を受ける機会がなくなるため、慢性疲労やメンタルヘルス悪化につながっている可能性があるという。

疲労回復の妨げとなっている要因の一つが、労働と生活の境目がなくなっていることである。仕事を持ち帰り寝る直前まで仕事をする人がいるが、同研究所の実験では、これが睡眠に影響し、疲労回復を妨げるという結果も出ている。常に仕事のことを考えているということは、職場にいなくとも労働しているのと同じで、休む場所が無くなり、長時間労

働を自宅でも行っている状態と考えられる。ホワイトカラーの場合は、簡単に仕事とプライベートを切り替えられないこともあるが、しっかりと休養を取り、疲労を蓄積させないよう心がけることで、健康的かつ仕事へのパフォーマンスを落とすことなく働くことができる。

(4) 女性が抱える問題

同研究所でのもう一つの主要な研究対象が、看護師の労働時間問題である。看護師は、正規雇用で働く女性が一番多い職業である。日本の病院の大半では、8時間勤務と16時間勤務の2交代制を採用している。看護師の職務は医療の補助であるが、実際には患者のケアが中心であることが多い。カルテの入力といった仕事もあるが、ケアに時間を取られ、勤務時間内に仕事が終わらないことがほとんどである。看護師だけではなく、対人労働では「その人がいい」と患者や顧客からの指名があった場合、勤務時間が終了したからという理由で他の人に担当が変わることは難しい。長時間労働の原因の1つはこのような顧客へのサービスであるという。

看護師は子どもを産んだ後も職場に復帰する割合が高い。しかし、仕事を続けることができない人も多い。というのも、職場に復帰してすぐに夜勤をはじめ、辛く長時間の勤務につくことが要求されるからである。夜勤があると長時間家を空けることになるので、配偶者が時間に余裕がある職に就いているか、育児を手伝ってくれる親族が近くにいるということが復職の条件になっている。なかには夫が仕事を辞め専業主夫となり、看護師として働く妻を支えるという夫婦もいるという。

ホワイトカラー職に就いている女性も同じような問題を抱えている。復職した場合、短時間勤務などを利用できる環境でない限り、残業の可能性のあるフルタイムで働かなくてはならない。労働が過密化しているのに加え、家庭では家事・育児をするため、疲労を回復させる機会が、子どものいない人や仕事をしていない人に比べ大幅に少なくなってしまう。その結果、家事・育児と仕事を両立できないと考え、復職を諦めるか、復職しても両立できず退職してしまう。効率の良い仕事方法を自分で見つけるか、職場全体でサポートしない限り、就業継続は難しいであろう。

(5) 考察

以上、労働科学研究所における調査研究を中心に、労働に伴う疲労の問題、女性の就業継続問題に関する聞き取り結果をまとめた。労働に伴う疲労は、十分な休養を取らなければ蓄積されて慢性疲労となり、労働能率を低下させるだけでなく、心身の健康を害する恐れがある。さらに、出産・育児期の女性の場合は、育児休暇制度が普及し、休暇の取得が可能であったとしても、多くの女性が家事・育児を担っている現状では、女性が正規雇用で働き続けるのは難しいことが、女性がつく専門職の代表である看護師の事例からあらためて理解することが出来た。

現在の日本における女性の収容継続に対する支援策は、男性が働き女性は家事・育児を担うという伝統的な性別役割分業を前提としているため、これを両立しようとする女性に負担が集中してしまうことになる。他方、夫が家事・育児を分担している場合、親が育児を支援している場合のように、女性の負担を軽減できるような条件がある場合は、就業継続が実現できていると言うことであった。したがって、家庭内での性別役割分業そのものとそれを前提とした政策のあり方を改善しない限り、女性の就業継続を実現するのは困難であろう。

もちろん、正社員であっても短時間勤務やシフトの調整などが可能であれば、就業継続しやすくなるだろう。しかし、これが可能かどうか、あるいはどのように実現できるかは、職場環境や仕事内容により異なるため、職場に合った解決策が必要となるであろう。この点については、今後の研究課題としたい。

3. 労働相談情報センター

(1) 労働相談情報センターの事業概要

東京都労働相談情報センター (Tokyo Metropolitan Labor Consultation Center) は東京都産業労働局の出先機関であり、飯田橋、大崎、池袋、亀戸、国分寺、八王子の6か所に事務所がある。このたびわれわれが聞き取り調査を行ったのは、飯田橋の労働相談情報センターである。

労働相談情報センター (以下 LCC という) は、豊かな勤労者生活の確保及び労使関係の安定を図ることを目的として、賃金、労働時間、就業規則、パワハラ、セクハラについての相談や解決のあっせんを行っている。LCC の事業概要によれば、2012 年度の相談内容のうち、件数の多い項目は、労働契約をめぐるトラブル、賃金不払い、解雇、退職、職場での嫌がらせについてである。他にも、労使間トラブルを防ぐ目的では、労働法に関するセミナーやメンタルヘルス、パワハラについてのセミナーを行い、職場における男女平等の推進を目的としたセミナーなども行っている。セミナーではメンタルヘルス、パワハラに関する応募率が高いという。

また、LCC では、WLB 推進のために中小企業 WLB 実践支援事業を実施しており、仕事と育児・介護等家庭生活との両立に取り組む中小企業を支援している。具体的には、助成金・研修会の実施や立支援の計画の策定を支援する両立支援アドバイザーの設置を行っている。

(2) 調査の目的

われわれのゼミナールでの研究課題は、出産・育児を機に退職する女性が多いなか、退職せずに就業継続できるかという点である。そのためには企業の両立支援策や WLB の推進、夫や親族、職場の理解が重要であることが学習する中で分かってきた。また、こうした取

り組みは、大企業では主として正社員を対象にかなりの程度進展してきているが、中小企業ではあまり進んでおらず、より多くの女性が離職せずに働き続けるためには、中小企業における取り組みの広がりが課題となってくると思われた。そこで、中小企業に対して職場における男女平等の推進に関するセミナーや WLB 実践支援事業を行っている労働相談情報センターの聞き取りを実施した。中小企業で女性の就業継続を推進するために必要なこと、またその中で起きる障害についての有益な情報が得られるのではないかと考えたからである。

LCC 訪問に際して聞き取りを予定していた調査項目は次の 6 点である。

- ① 中小企業 WLB 実践事業についての詳しい内容
- ② 毎年、支援を受ける企業数はどれくらいか
- ③ 特にどのような企業が問題を抱えているか
- ④ 支援を求めてきた企業に対してどのように助成金を出しているのか
- ⑤ 支援していく中でどのような問題があるのか
- ⑥ WLB が実現した場合、その結果として企業にどのような影響があるのか

以下、聞き取り結果を基に事業の実施状況をまとめた。

(3) 中小企業ワークライフバランス推進助成金

WLB 推進助成金は、中小企業 WLB 実践支援事業の 1 つで、2013 年度から新たに開始された。2012 年度までは両立支援助成金として、育児との両立を支援する助成事業であったが、新たに介護との両立支援や多様な働き方の実現、効率化による労働時間短縮まで助成対象が広げられた。企業における WLB の推進にかかる経費の二分の一を助成するもので、助成限度額は 100 万円、助成期間は最長で連続する 2 年度以内（総額 200 万円）である。助成金の対象事業は、①WLB 推進調査事業、②コンサルティング事業、③人材育成事業、④育児・介護両立支援事業、⑤多様な働き方の実現事業、⑥WLB 普及啓発事業、⑦その他働き方の見直しの取組の 7 つである。企業は、自社で WLB を推進するためにどの事業で助成を受けるのかを事前に決め、その事業でどのような方法で WLB を推進していくかの計画書を提出する。社内事情に合わせて複数の事業の取組が可能である。助成金交付後も計画通りに実施しているか、LCC 職員が企業を訪問して現場確認をする。

助成対象は、常時雇用する従業員が 2 名以上 300 人以下で、都内に本社を置いていること、過去 5 年間に重大な法令違反がないことなどの 7 つの要件すべてを満たしている中小企業、社団法人、財団法人等である。2012 年度の助成金利用実績は 201 件である。都内には 50~60 万の企業が存在しているが、それらすべての企業に助成することはできないので、助成金事業を通して WLB に成功した企業がモデルとなり、他の企業に波及させることを目指しているという。

LCCでの聞き取りによれば、助成金の活用を申請するのは、もともとWLB推進への関心が高い企業であるという。また、業種としてはIT関連企業が多いが、これは在宅勤務制度やそのためのモバイル機器及びネットワーク・システム導入を図るため、「多様な働き方の実現事業」を活用しようとする企業が多いためである。なお、在宅勤務制度は、仕事と生活の区別をなくし、かえって長時間労働を助長する恐れがあるとの指摘もあるが（たとえば、佐藤彰男『テレワーク「未来型労働」の現実』岩波新書）、同事業が事業目的通りWLB実現に資するよう活用されているかどうかについては、事前計画、事業実施期間中の訪問調査、さらに必要に応じて事業実施後の現地調査を通じて、LCC職員が確認している。これまでのところ、テレワークによって取引先に直行直帰できるようにするとか、外出時の隙間時間にモバイル端末を活用することで業務を効率化するなどの形で助成金が活用されており、目的通りに事業が実施されているという。

LCCとしては、必ずしもWLBに対する関心が高くない企業に同事業を活用してもらい、これをきっかけにしてWLBを推進していった欲しいと考えている。しかし、そもそもWLBを知らない企業も多く、そうした企業にWLBの知識を広めることが課題である。そのためLCCでは、HPでの紹介、バスツアー、WLB研修会を実施しているほか、事業のチラシを図書館や区役所などの窓口においてもらえるよう働きかけたりしている。さらに、両立支援アドバイザーが年間数百者にも及ぶ企業に飛び込みで訪問したりするといった工夫をしている。この場合、IT業界ならテレワークを利用する方法を勧め、病院や介護施設ならヘルパーの就業規則の整備などを提案するなど、業界によってアプローチの仕方を変えているという。

（４）ワークライフバランス推進専門家派遣事業

WLB推進専門家派遣事業は、「WLBに関する雇用環境を整備したいが取組方法が分からない」「取り組んでいるが効果がでない」などの悩みを抱えている企業に対して、社会保険労務士・中小企業診断士等の専門家を派遣する事業である。1回につき2時間以内、1企業につき5回を上限に、従業員のWLB推進に向けた具体的な助言・提案を専門家から受けることができる。

2013年度の聞き取り時点（12月）の利用実績は約30社であった。これまで同事業を利用した企業は、育児介護休業規則や就業規則全般の見直しに関する助言を求めるケースが多く、その他に、人事評価制度や賃金制度の見直しに関する助言を求めるケースもあるという。中小企業は、社内の規定がWLBに関わる法的な規定を満たしていないことがあるので、法律に則して見直したいというケースがある。さらに、法律の規定を上回る両立支援策を設けた場合には（たとえば、育児休業法における育休取得期間は子供が1歳の誕生日を迎える前日までとなっているが、これを延長させる）、助成金を出すというようにインセンティブをつけている。

なお、5回以上専門家からの助言を受けたい、更に丁寧で詳細な助言を受けたいという企

業に対しては、上述の WLB 推進助成金の WLB 推進コンサルティング事業を勧めている。

(5) メンタルヘルスと病気休職者の対応について

労働セミナーには様々な種類があるが、なかでもメンタルヘルス対策と病気休職者の解雇や復職に関するセミナーへの応募率が高く、定員 100 名に対して倍近い 180~200 名以上の応募がある。メンタルヘルスに関して特に企業の関心が高いのは、うつ病や統合失調症の症状を抱える従業員が休職や病気欠勤をした場合の対応についてである。セミナーでは、病気休職者を解雇できるかどうか、主治医や産業医との連絡の取り方、病気休職者が復職する時にどのようなコンタクトをとればよいか、職場復帰に向けてどのような段階を踏めば良いのかについて解説している。

従業員がうつ病等で休職ないし離職し、それまで育成してきた人材を失うことは、会社にとっても不利益となる。そこで近年では、メンタルヘルス対策セミナーで予防措置の講習に力を入れている。2013 年には、セミナー以外にもメンタルヘルスのシンポジウム及び相談会を開催し、多くの経営者が参加した。

(6) 考察

LCC 訪問に際して聞き取りを予定していた項目のうち、①~④については聞き取り調査で詳しい内容を伺う事が出来た。LCC は、積極的に中小企業 WLB 実践事業を実施しているが、助成を受ける企業の多くは、もともと WLB に関心の高い企業であり、IT 企業や医療関係機関が多い。

⑤の WLB 支援をめぐる課題については、中小企業はそもそも WLB とは何かを知らないことが多く、知っていても WLB 推進より利益追求を重視しているため、WLB への取り組みを促す事は困難である。したがって、WLB について周知すること、経営上のメリットを訴求することが課題といえよう。とくに、中小企業の場合は事務担当者よりも経営者の意識によって取り組み姿勢が変わってくるので、LCC としては企業のトップ層への意識付けが必要であるとの認識であった。

⑥の WLB の効果については、WLB 推進が人材確保や離職の防止、モチベーションや生産性の向上、企業イメージのアップに効果的であるとして事業の案内をしているものの、事業実施企業への追跡・検証は十分に出来ていないため、いまのところ効果は明らかではない。ただし、医療業界や IT 業界では東京都の WLB 認定企業になると人材が集まりやすくなるため、毎年のように応募があるという。

4. 今後の課題

われわれは、女性の就業継続を推進させるために企業が直面する課題、就業継続を促す政策上の課題の実態をつかむため、労働科学研究所、東京都労働相談情報センターで聞き取りを行った。労働科学研究所の研究からは、日本の正規雇用労働者は長時間労働と成果

主義による重い責任や過密労働が広がるなかで、十分な休養を取らなければ疲労が蓄積し、メンタルヘルスの悪化や労働能率が低下してしまうため、家庭内で家事・育児の多くを担う女性がフルタイム労働を担うのが難しい。したがって、育児休業や保育サービスの充実、職場への復帰支援などに加えて、男性による家事・育児の分担、それを可能とするような労働時間の短縮が求められる。

政策面でいえば、伝統的な性別役割分業の考え方を変えた上で政策を打ち出すことが必要である。このために、東京都では従来の女性労働者の両立支援を目的とした事業を拡充し、男性の働き方の見直しも含めた WLB の実現を目指す支援事業を開始している。ただし、中小企業に対して利益と直接結びつくかどうか分からない取り組みを促すのは難しく、経営者層に WLB 実現の意義を理解させるためには、WLB 推進のメリットを徹底的に検証し、世に広めていくことが必要であろう。WLB の効果は多様であり、業種や職種によっても異なり、中長期的に現れる効果もあるだろうから、その評価は簡単ではないと思われる。LCC でも十分に検証できていないとのことであった。われわれとしては、特に中小企業における WLB の効果について研究を深めていきたい。ただし、WLB 対策のなかでも女性の就業継続にとって効果的なものとそうでないものがあるかも知れないので、この点にも注意しつつ進めていきたい。

4. 書評

ロナルド・ドーア（著）

『金融が乗っ取る世界経済－21世紀の憂鬱』

評者：相吉澤駿介

本書は「金融化現象」というべき世界経済の現状について論じたものである。「金融化現象」とはどのようなものなのか、その背景には何があるかについて説明し、「金融化現象」が社会にどのような影響を与えるかについて検討したうえで、金融改革、「金融化」による弊害の是正をめぐる各国金融庁、財務省、及び G20、金融安定理事会など国際機関の試みを分析している。

近年、高度な金融工学を駆使した金融派生商品の普及により、融資や保険を必要とする実体経済の立役者との間に「投機的な市場」が作りだされ、金融業者の仲介活動が複雑になり、投機的になっている。さらに、先進工業国の総所得に占める金融業関係者の取り分が大きくなっている。著者はこのような傾向を「金融化現象」と呼ぶ。

1980～90年代に世界各国が重要視していたことは、グローバル化における自国の国際競争力強化であり、その方法として各国政府は「証券文化」の奨励に力を注いだ。証券文化とは、株所有が多く国民に普及していることである。当時の世界各国は、株式の新規公開や非上場ベンチャー企業への投資を通じて一般市民の資金が普通株の市場へと豊富に流入することへの期待があり、そうして流入した資本がイノベーションにつながり、国際経済における競争力を増すと信じられていたのである。証券文化の普及により、企業経営者が責任を負うべき相手が株主に絞られ、コーポレートガバナンスや法制度がますます株主に有利に働くように調整されていった。これが金融化現象の背景にある。

著者によれば、金融化現象は、各国経済にさまざまな悪影響を及ぼしている。1つ目が、所得格差の拡大である。本書に載っているアメリカ国内のデータによれば、中位以下の人々の所得が停滞している。一方で上位1%だけで全個人資産の38%を占めており、上位10%の人々だけで公開市場で売買されている証券の85%を所有している。

2つ目は知的能力資源の配分が金融業に偏っていることである。各世代の最も優秀な人材が金融業に吸収されすぎてしまい、他の業界の発展を妨げてしまう。

3つ目はモラルハザードの問題である。金融におけるモラルハザードとは、セーフティネットの存在に甘えてしまい自己規制ができず、ハイリスクなものにもどんどん手を出してしまうことである。例えば、世界的に影響のある巨大銀行は、倒産すれば金融危機を引き起こす恐れがあるため、潰すことができない。それゆえ、倒産しそうになれば巨額の公的資金(税金)が投入され救済される。その結果、巨大銀行に携わる者は、ハイリスクな取引に手を出そうと考える。またこれが金融危機の引き金になる可能性があるという悪循環が存在する。個人のモラルハザード「大きすぎて潰せない」ということがリーマンショックを引き起こした大きな要因であったという観点がある。具体的に、アメリカ、イギリスにおいて証券社会や銀行の役員や経営パートナーそして従業員の中で、証券・デリバティ

ブ取引の優秀なトレーダーたちの雇用契約によれば、報酬の大きな割合はボーナスであり、ボーナスの金額は成果主義に基づく。つまり、業績を伸ばすためにハイリスク・ハイリターンな取引を行い、賭けに勝てばボーナスが上がり、失敗してもその穴を埋めるのは税金という仕組みができており、この仕組みが次の金融危機の引き金になると考えられている。

金融改革、弊害是正を各国の金融庁や国際機関は試みているが、いまだに解決には至っていない。各国の金融庁は金融の安定に力を注いでいるが、金融化現象の仕組み自体を直そうとはしていない。金融業者が儲けるためにハイリスクな取引に手を出し、そこで問題が起こったとしても、金融を安定させるために使われるのは税金である。つまり、金融業者の失敗を一般の市民が肩代わりしていることになる。そして肩代わりしてくれるからこそまたハイリスクなものに手を出す。金融の安定にだけでなく、金融化現象の仕組みを根本的に見直していかない限り、この悪循環は改善されないのである。

(中公新書、2011年、242ページ、840円+税)

長谷川公一（著）

『脱原子力社会へ ―電力をグリーン化する』

評者：遠藤卓弥

本書は、東日本大震災による福島第一原発事故を受け、原子力発電はどのような社会問題を抱えているのか、脱原子力社会を迎えるとしたら今後どのようなエネルギーを選択し、どのような政策が考えられるかなどを述べたものである。

著者は始めに、なぜ原子力発電が続けられ、今回の事故に至ってしまったのかということ、歴史的背景、福島第一原発事故の原因や経過を通して説明している。第二次大戦後、アメリカは原子力の平和利用を世界にアピールするために、被爆国である日本に原発技術売り込んだ。日本はこの最新の技術に依拠し現在に至っている。福島第一原発で事故が起きてしまった理由は、災害や事故の評価、主に津波への過小評価が原因で、対応マニュアルが用意されていなかったためとされている。また、地震の直接の影響による損傷の可能性も挙げられている。

次に著者は、代替エネルギーを検討するにあたって「電力のグリーン化」というキーワードを挙げている。電力をグリーン化することとは、再生可能エネルギーに重点を置き、原発に頼らずに環境負荷の少ない電力供給をすることである。再生可能エネルギーは、二酸化炭素などの温室効果ガスや有害物質の排出量が少ないことや、放射性廃棄物を出さないというメリットがある。また、山形県立川町の事例を紹介しながら、再生可能エネルギーを用いて地域おこしが可能であると述べている。

このような説明を踏まえて、日本で脱原子力社会を実現させるにはどのようにすべきなのかが検討される。福島第一原発事故後に原発を停止させ、脱原発へと転換したドイツを主な例としながら、日本で脱原発へと転換するためには各地で行われている抗議デモの規模を拡大させ、原子力問題に批判的である自然科学者や社会学者を中心とした組織づくりをすることが重要であるとしている。

著者は、脱原発の進め方として三つの方法があると述べている。一つ目は原発による発電分を全面的に火力発電で置き換えるということ、二つ目が天然ガス火力利用率の引き上げと7.5%の節電で置き換えること、三つ目が5%の節電と天然ガス火力の利用率引き上げと残りを太陽光発電や風力・小水力・地熱などのグリーン電力に置き換えることである。原発と置き換えられた火力電力は温室効果ガスの排出量が多いという面が問題ではあるが、これにより原発がなくなれば、原発事故などのリスクのない安全な発電ができるという大きなメッセージとなると述べている。

本書を読むことで、原子力発電について深く考えてこなかったということを感じさせられる。著者は、このまま何も改善されずに再び大きな原発事故が起きてしまったら日本の信用が大きく損なわれてしまうとして、脱原子力を訴えている。東日本大震災での事故によって、日本の将来の電力の在り方を考えさせられる一冊である。

（岩波新書、2011年、240ページ、800円＋税）

安田浩一（著）

『ルポ 差別と貧困の外国人労働者』

評者：保坂雄大

本書では様々な形で顕在化し始めている外国人労働者の現実について、研修制度と日系ブラジル人のデカセギ労働者にスポットを当てて取材を通して我々に伝えている。

本書は二部構成になっており、一部では研修生について、主に中国人研修生を取材した内容を、二部では日系ブラジル人のデカセギ労働者について取材した内容をまとめている。

中国では日本への研修生送り出しが積極的に行なわれており、いわゆる国策的扱いを受けている。研修生を送り出すための事前の教育機関としての施設が存在しており、そこに在学する中国人の若者たちはまるで軍隊のように踵を合わせ訓練に励んでいた。そんな彼らが口々にすることはただ「今の生活から抜け出したい」という切な気持ちであった。しかし、現実には彼らの理想は現実とは程遠かった。

日本の研修制度において、研修生を受け入れる制度が2つある。1つ目は企業が独自に研修生を受け入れる企業単独型である。2つ目は企業組合などが受け入れ責任を持ち、組合の企業などが研修生を受け入れる団体監理型である。団体監理型研修生を受け入れる企業の多くが低賃金産業であり、したがって彼らの待遇もひどくなっている現状がある。この制度によって受け入れられた多くの研修生たちはまるで人間扱いされることはなく、奴隷のように働かされ、賃金不払い等の差別的な扱いを受けている。もちろん彼らの中には日本で稼いだお金を持ち帰り、それを元手にして母国で成功を収めた者たちもいる。しかし、それはごく一部の例だと著者はいう。日本政府が単純労働に従事する外国人労働者を受け入れないという方針を堅持するなか、この研修制度は抜け穴的な役割を果たしている。研修とは名ばかりで、実際には企業にとって都合のいい安価な労働力の輸入手段となってしまう。研修生の中には裁判を起こし、不当労働と戦う者たちもいる。彼らは紛れもなく我々と同じ人間であり、労働者なのである。

ブラジル人のデカセギは1990年代頃から急激に増加し始めた。いわゆるデカセギブームである。彼らの多くは派遣契約という非正規の形態で工場に勤務していた。その周辺にはブラジル人コミュニティが形成されていき、ポルトガル語だけで十分に生活できる環境が整っていた。しかし2008年の世界的経済危機の影響で、非正規という解雇されやすい立場にいた彼らは職を失った。同時に、派遣会社から借りていた部屋を追い出され住む場所をなくした者もいた。

彼らはコミュニティの中から外に出ていき、職を探さなければならなくなった。言葉の壁や外国人という理由などから、再就職できる者は多くはなかった。彼らもまた、企業にとって都合のいい労働力だったのである。日本には多くの日系ブラジル人労働者がいて、ブラジルには多くの日系人がいること、そして彼らは我々のすぐ近くにいるのである。

以上のように、日本にいる外国人労働者の多くが、賃金や雇用などで不当な扱いを受け

ていることがわかる。本書の締めくくりで、著者は外国人労働者の実態を知ってほしいと綴っている。確かにこの本は、外国人労働者の現実を私達読者に知らせるという狙いで書かれている。そういった点では、取材形式で実際に彼らと接することにより、統計調査などでは見えてこない、待遇の不当性や問題点が把握できる。だが、実態の調査が中心となっているため、外国人労働者を雇い入れている中小零細企業の実態である、大企業についての記載が少なかった点が残念である。中小零細企業の実態だけでなく、その先にある、大企業の問題に対する認識を調査する必要があると感じる。

(光文社、2010年、314ページ、860円+税)

大瀧雅之（著）

『平成不況の本質—雇用と金融から考える』

評者：石井祐太

本書は、現在の協調の精神とは相容れない「真空化」した日本社会を批判的に考察し、平成不況と呼ばれる日本経済の20年がどのように見えるかを明らかにした上で、日本経済の今後がいかにあるべきかについて提言したものである。

著者は初めに、不況(景気感)を考える際には、自ら感じているのではなく、さまざまな情報により考えさせられている可能性はないか気をつける必要があると述べている。また、さまざまな経済問題のうち、失業こそが所得分配の不公平を招く最大の問題だとしている。著者は、生活の安定があるからこそ社会的存在だと言え、社会的存在であることが生きることの意味であると述べ、失業問題を解決する重要性を訴えている。

第一章では、「デフレ=不況」という大半のマスメディアの論調を誤りだとし、「バブル崩壊」「アジア金融危機」「リーマンショック」という三度の金融破綻を契機とした大量失業が「名目賃金低下→消費需要低迷→失業率上昇→生産性低下→名目賃金低下」という悪循環を日本経済にもたらしたと述べている。

第二章では、雇用の減少を引き起こした直接的要因である対外直接投資による「産業空洞化」について述べている。著者は、対外直接投資には海外への雇用の輸出だけでなく、国内投資を抑え景気を低迷させることを通じて、雇を一層悪化させるというネガティブな効果も存在することを指摘している。その上で、「企業の社会的責任」が重視されているならば、まず雇用の確保が図られるべきであると主張している。

第三章では、現在日本経済において労使間の力関係が著しく経営者側に傾いていることの問題点について論じている。派遣法緩和によって人が機械同然に扱われることに関して批判し、経済理論上好ましくない制度改革だと述べている。

第四章では、構造改革期における「IT革命」や「教育の規格化(偏差値教育)」が、日本人の持つ「勤勉」、「協調」、「誠実」の精神を根本から腐食させかけたと述べている。また、郵貯の民営化が明らかに大きな非効率を生んでいると指摘し、これには政治的な思惑があると述べているが、その政治的思惑に関しては、わかりやすい説明はなされていない。

終章では、IT機器の表面的な効率性は認めつつも、個人と社会の間に部厚い壁を作り、協調性の欠如をもたらしていると主張している。また、偏差値教育の全国的な浸透が人間個性の規格化を加速させ、与えられたことしかできない受身の大人が増えることにより、社会の活力を著しく削ぐことになるとも述べている。

こうした主張をした上で、著者は、大人にとって次世代のためになすことができる「産業政策」は、社会的共通資本としての教育の充実のみであると述べ、そうした教育環境を整えることができるように、政治には、安定した良好な雇用を数多く生み出す責任があると結論付けている。

本書を読む上でよかったと感じたことは、平成不況に陥った要因などを実際の数値やグラフ、数式などを用いて説明していたので、それぞれの事柄について容易に考えをめぐらすことができたことである。反対に悪かったと感じたことは、第四章のあたりからデータに基づいた主張ではなく著者の主観的な意見が随所に見られ、終章にいたっては明らかな偏見が見受けられたことである。著者の「真空化」した社会に関する説明には、偏見を含んだ極論が目立つのにも疑問が残る。

しかし、著者の主張する、教育の規格化を無くし子供たちに充実した教育環境を提供するという主張には大いに共感することができる。社会人となる前の段階で、我々があらゆる経験を通して個性、想像力、積極性等を磨くことこそがこれからの日本経済を左右する重要な点であると感じた。

(岩波新書、2011年、185ページ、700円＋税)

濱口桂一郎（著）

『日本の雇用と労働法』

評者：岩間大悟

本書は、日本の雇用システムと日本の労働法制がどのようにして関係し合い、構築されてきたのかについて、その日本独自の特徴を歴史や実際の企業の運用を通じて述べたものである。

著者は最初に、日本の雇用システムの本質を職務の定めのないメンバーシップ型雇用契約と捉え、そこから3種の神器と呼ばれる長期雇用、年功賃金、企業別組合といった特徴が導き出されることを示した上で、それがどのように構築されていったのかを歴史的に述べている。

次に、新卒者定期採用制、定年制、人事異動といった日本独自の雇用管理システムに対応する判例法理がどのように形成されていったのかについて説明している。日本の雇用管理制度は、日本独自の労働契約や定年まで雇用を維持するような定年制度を生み出し、長期雇用という特徴を形成させた。また、この雇用管理システムを可能にする企業内訓練についても触れている。

報酬管理システムについては、年功賃金制度と近年企業に取り入れられてきている成果主義賃金制度について、歴史的経緯と制度の問題点について指摘している。また、賃金と並ぶ重要な労働条件であり、現在の日本でも大きな問題である。労働時間規制については、「規制されている労働時間が、日本ではその雇用システムの特徴から本来の目的が失われ、単なる残業代問題に矮小化され、規制が空洞化してしまっている」と述べている。日本の雇用システムの特徴とは、欧米のように職務が限定され個人に割り振られているのではなく、職務限定のないメンバーシップ契約であり、職務が限定されておらず、自分の仕事と他人の仕事が明確に区別されていない。自分の仕事が終わったからすぐ帰れない、年休の取得が難しいなどの状況も、雇用契約のこのような特性による。

労使関係については、ジョブ型の団体交渉を前提とする法制の下でメンバーシップ型の企業内労使協議システムを運用してきたことについて指摘している。また、これらの他に、日本型雇用システムの周辺や外部に位置する者として女性、非正規労働者、などの労働問題についても指摘している。筆者は急増する非正規労働者の問題を取り上げ、特に近年の雇止めや均衡待遇をめぐる問題を焦点として述べている。

本書は、日本の雇用契約の職務の定めのないメンバーシップ型という特性から日本の雇用システムの特徴を歴史的に説明し、それが近年の社会状況の変化を受け、どのような問題に直面しているか、そして今後どのように変化していくのかについて考察している。判例を用いて歴史的に説明しているため、日本の雇用システムが生み出した制度を知り、現在の労働問題を日本独自の雇用システムという視点から理解することができる。近年変化していく労働市場において多くの問題点を解決していくには、雇用システムも根本的に変えていかなければならないのではないだろうか。

（日経文庫、2011年、241ページ、1000円＋税）

臼井敏男（著）

『部落差別をこえて』

評者：岩瀬帆南

全国水平社創立から 88 年、33 年間にわたる同和対策事業が終わって 8 年が経過したが、それでもなお、いまだに消えない差別のまなざしがある。そこに生きる人たちは、この問題とどう向き合って、どんな思いでいるのか。本書は、現在の被差別部落の姿とそれを取り巻く状況を 33 人の体験談から語られる内容になっている。

著者の記憶にある被差別部落の始まりは、徳川幕府が農民や職人、商人の不満をまぎらわせるために士農工商の下に被差別身分を作ったことがきっかけである。評者も授業でこのように教わった記憶がある。しかし、現代の教科書（教育出版）では次のように書かれている。「民衆は、住む場所によって、百姓や町人などの身分に分けられました。百姓や町人とは別に被差別身分とされた人たちがいました。これらの人々は、暮らしのうえでさまざまな差別を受けましたが、農業を営んで年貢を納めたり、牛馬の皮革を加工する仕事についたりしました。さらに、幕府や藩の役人のもとで、犯罪者の取りしまりや刑の執行を担うなど、社会を支える役割を果たしました」。このように、現代の教科書では武士に対する農工商の不満をまぎらせるために被差別身分を作ったというようなくだりは見当たらず、農工商の間の序列もはっきりしない。

被差別部落出身者は、明治維新を迎えて 1871（明治 4）年の解放令で平民とされ、法律上は平等となった。しかし、古い差別意識や実際の生活における社会的差別は根強く残る一方、皮革加工などの職業上の権利を失い、新たに兵役の義務を背負う等、経済的な基盤が揺らいで、江戸時代よりも生活はむしろ苦しくなった。

評者が本書で一番興味深かったのは、関東と関西の意識の差である。著者によれば、関東（東京）では「人間関係の希薄さが差別の温床となっている」が、関西では「人間関係の濃厚さが差別の舞台になっている」という。幼い頃から部落差別があることを知っていた人と、身近に感じなかった人とでは、部落に対する感覚や考え方が異なり、差別の仕方も違ってくる。だが、どのような形で差別が現れるにせよ差別された人が傷つくことには変わりはない。

江戸時代の身分制度がなくなって百数十年もたつ。その間に解放運動が積み重ねられ、同和対策事業が繰り広げられた。それでも、日本社会には部落差別が残る。33 人の体験談や著者の考えを見て、部落の内外の人々が手を結んで部落差別を越えようと、もう一度動き出していることが感じられた。部落問題は、そっとしておけば自然になくなるという意味で、よく「寝た子を起こすな」と言われる。しかし、はたして寝た子を起こす方式でいけば部落問題は解決するのだろうか。完全に解決していない今、どうすれば部落問題は解決するのは今後も大きな課題となるであろう。

本書は体験談から構成されているので、詳しくて正確な状況を把握しやすい。しかし体験談で構成されている分、著者が執筆している個所が少なく、著者の考えが読み取りにくいと感じた。

（朝日新聞出版、2010 年、203 ページ、700 円＋税）

大島堅一（著）

『原発のコスト－エネルギー転換への視点』

評者：小松原沙紀子

本書は、福島第一原発の事故をうけ、脱原発を進めることの合理性について、発電コストの面から考察したものである。

はじめに、原発事故によるコストについて論じている。コストは大きく分けて3つあり、原発事故による被害の直接的コスト、被害を補償するためのコスト、事故とは別にかかっているコストである。以上の三つのコストの合計が「被害の総体」であり、本来は原発のコストとして検討しなければならないもので、「被害の総体」全てが補償されるべきである、と著者は述べている。

次に、たとえ事故が起きなかったとしても、原発は経済的かどうかについて論じている。『エネルギー白書』に掲載されている発電コストを見ると、原子力が最も安価であるとされている。しかし、政策コスト（研究開発コスト＋立地対策コスト）は事業者にとってはコストではないが、国からの「隠れた補助金」であり、国民にとっては原子力発電に対して税金を払っているという点では原発のコストと言える。これを含めれば、原発は決して安価ではない。つまり、国民負担という点で見れば、原子力は経済性に劣るものであるといえる。

続いて、脱原発にかかるコストについて述べている。脱原発にかかるコストは、節電や再生可能エネルギーの普及が十分になるまでの火力発電による燃料の焼き増しのコスト、再生可能エネルギー普及のコストがある。この二つを合計すると、脱原発にかかる費用は今後15年間で年平均約2兆円程度であると筆者は推測する。

また、筆者は脱原発の便益についても論じている。原発を廃止すれば、原発を動かすための費用、長期的に必要な再処理費用、再処理や再処理から生み出される高レベル放射性廃棄物やTRU廃棄物に要するコスト、原子力政策をすすめるための財政支出などを節約できる。また、金銭に換算できない被害も避けられる。そして、バックエンドコストや事故コストよりも原子力発電に依存するコストの方が大きいと筆者は述べている。

脱原発に関する世論調査によれば、将来的に原発を減らすべきと答えたのが43.4%、全て廃止すべきと答えたのが33.4%で、8割近い国民が脱原発に足を踏み出すことに支持を表明している。また、事故後初原子力委員会に寄せられた意見では、直ちに廃止すべきと答えたのが67%で、段階的に廃止すべきと答えたのが31%であった。つまり合計98%の人が脱原発を訴えているのである。この調査を見ると、国民世論は脱原発を強く支持していることが分かる。デモや集会はインターネットやTwitterやブログを通して組織され、政治的な立場を超えて広がっている。

以上により、筆者は脱原発の合理性を主張している。福島第一原発事故の教訓を活かすためには、国民が強い政治的意思を形成しなければならない。本書を読んで、脱原発社会の実現は私たち自らの「責任ある関与」にかかっているのだと感じた。

（岩波新書、2011年、221ページ、760円＋税）

石弘光（著）

『環境税とは何か』

評者：宮本若奈

地球温暖化問題をはじめとする環境問題の広がりの中で、環境税という言葉はかなり広まってきている。本書では、その正確な概念、基本的な性格、経済効果、環境政策としての位置づけなど、そもそも「環境税とは何か」を体系的に考察していく。

第1～4章では、広義の環境税について説明している。環境に負荷を与える財・サービスを課税の対象にし、それらを抑制し環境保全に役立てようとする租税を広義の環境税という。個別消費税や課徴金などが含まれる。このほか、当初は環境対策とは見なされていなかったが、環境問題の発展に伴い環境税として位置づけられるようになった租税も存在する。その代表例が、ガソリンなどを対象とするエネルギー税である。

第5章では、炭素税の重要性と問題点を、経済成長や国際競争力に対する効果などの面から説明し、炭素税の導入方法について、諸外国を例にとりながら検討している。さらに、日本における炭素税導入反対論の根拠を明らかにしつつ、環境税を導入する有力な手法を述べている。

1998年にブエノスアイレスで「気候変動枠組条約第四回締約国会議（COP4）」が開催された。これは、前年の京都でのCOP3において先送りされたいくつもの案件を具体化することが目標だった。しかし、新たに何も決定されず懸案事項はすべて先送りとなった。

京都会議後、日本では通産省が省エネ法を改善し、環境庁が地球温暖化対策推進法を成立させた。一方、経済界でも経団連が中心となって環境自主行動計画を発表し、2010年の産業別のCO₂排出量の削減目標を掲げた。このほか、個人でもライフスタイルを変えるべく様々な取り組みを行っている。著者は、各主体別の自主的な取り組みが非常に重要であると述べつつも、これだけで目標を達成できるとは考えていない。そのため、地球温暖化防止に向け、技術開発をさらに促進することが必要だとしている。低コスト高効率太陽電池、排熱異様技術、バイオマスの燃料化など、温暖化防止に繋がりそうなものはあるが、その実用性や実現の可能性などについて、通産省や環境省が触れていないのが問題であると著者は述べている。

環境税はいくつもの不確定な要素があり、これまでもCO₂排出量抑制を実現できず、依然として重要な政策課題である。環境税を国税に導入するか否かは、政府のみならず国民的に議論する必要性が大いにあると考えられる。著者は、炭素税導入の前例のある国は、付加価値税率が相当高いから実現できたが、低い税率の日本では難しいと述べている。しかし、15年に消費税を10%が予定されている今ならば、そこで炭素税の導入と消費税の減税を相殺することもできるのではないか。また、消費税増税後の景気対策として法人税の引き下げも図られているため、法人税と相殺した炭素税の導入も有効だと考えられる。それが環境保全を目指す企業や個人のインセンティブとなり、経済活性化へと繋がるだろう。

（岩波新書、1999年、214ページ、740円＋税）

加藤久和（著）

『世代間格差』

評者：成好啓

年金破綻、かさむ高齢者医療費、就職できない若者の増加など、少子高齢化の進むなかで高齢世代と現役世代、さらには子ども世代と将来世代のように、生まれた年によって受益と負担の格差(世代間格差)が拡大してしまう。このような「世代間格差」は、日本の現状と先行きを考えるうえでは避けて通れない問題である。そこで本書では、なぜ世代間格差が生まれてしまうのか、格差はいかに解消すべきかを経済学的見地から考察し、実行可能な対処方を提示している。

第一章では、年金問題などの身近な例を題材に、若い世代ほど負担が重くなるという世代間格差の問題性を指摘している。さらに、世代間格差の主な原因を次の五つに整理している。第1に人口減少と少子高齢化が急速に進んだこと、第2に社会保障の財源として現役世代が引退世代を支える「賦課方式」をとってきたこと、第3に年功序列と終身雇用、それに新卒一括採用という日本型雇用が行き詰まっていること、第4に増え続ける財政の財源を増税ではなく借金、つまり将来につけ回してきたために、その累積額が膨大になっていること、第5に経済成長が鈍化して、財源の元となるパイそのものが伸び悩んでいることである。それらを見直して世代間格差の縮小を目指している。

第二章では、主に第2の社会保障の財源問題を扱っている。日本では、年金や医療費などの社会保障費には国民が万遍なく支払う税金ではなく、現役世代が支払う保険料によって賄われているため、世代間格差が拡大している。著者はそれに対応するために、政府が行っている「社会保障と税の一体改革」といった社会保障改革や、アメリカの行っている「民間医療保険」や、スウェーデンで行われている年金制度改革とを比較し、日本の問題を説明している。

第三章では主に第3の日本型雇用の問題を扱っている。かつての日本型雇用は、バブル崩壊やグローバル化の影響で変容し、非正規雇用などを前提とした雇用体制に変わった。また、経済の低迷により若者の就業率が低下した。その結果、世代間格差が広がったと指摘している。そこで、現在の若者への就業支援を通じて、先行世代との格差を縮小する努力が必要と指摘している。

第四章では、第1の少子高齢化の問題や人生前半期(現役で働く子育て世代)に対する社会政策の遅れを扱い、これらが世代間格差の一番の原因であると述べている。近年では子どもを持つことのコストが上昇し、出産と育児の両立を可能にする社会制度の不備、若年層の雇用情勢の悪化などの社会経済の変化により少子化が進展した。こうしたなか、子ども手当などの人生前半期への給付が少ないことが世代間格差につながっていると指摘している。それらの対策として、保育所などの保育サービスの整備や、女性労働の就業環境の整備の必要性を述べている。

第五章では第4、第5の経済成長の鈍化や政府債務の増大が世代間格差の拡大につながっていることを、海外とのデータと比較して説明している。さらにケインズの経済学にもとづき経済政策も景気低迷を招いているとも指摘している。そこで著者は、増税による政府債務の削減や、持続可能な財政運営を行うことで、世代間格差を縮小することができるかと述べている。

最後に第六章では、上記の問題の解決策を論じている。世代間の公平性を保つためには、政府や民間で基礎年金のベーシックインカム化や、新卒一括採用を見直すべきだと述べている。

以上のように、本書では少子高齢化や雇用問題などの様々な要因によって世代間格差が拡大したことを章ごとにまとめ、過去のデータや海外の例などを用いて解決策を丁寧に論じているので、非常に理解しやすく、とても内容に興味を持つことができる。しかし、筆者が提案した解決策は何らかの痛みを前提としているが、どうやって痛みを分かち合うかについては論じられていない。日本経済の大幅な成長が見込めないなか、この問題は避けては通れないと思われる。

(ちくま新書、2011年、270ページ、840円+税)

斉藤貴男（著）

『消費税で日本崩壊』

評者：佐藤僚介

消費税は一般的に考えられているような公平な税金ではない。仕組みを見れば大企業優遇の税制であることが分かる。さらに最近の消費税増税議論では、その不公平さに拍車がかかり、社会的弱者から税金を絞り取るという構造が以前にもまして顕著になってきた。消費増税によって日本の勤労者の生活は間違いなく徹底的に破壊されるので、消費増税に反対するというのが本書における著者の主張である。

消費税の一般的理解として、消費一般に広く公平に課税する間接税のことであり、消費税の負担者は事業者ではなく、税金分は事業者が販売するサービスの価格に含まれて次々と転嫁され、最終的に商品やサービスを購入する消費者であるとされている。誰もが生きていくうえで商品やサービスを購入するという点から、公平な税であると考えられる。しかし、事業者が税金分を顧客に転嫁できず、自腹を切る羽目に陥る場合がある。つまり、商売で強いほうが得をする仕組みになっているのである。

消費税が現在の5%から10%に上がった場合、2009年の平均的な世帯の消費額は月25.4万円（世帯人数2.49人）であるから、単純に5%増えたとすると月1.3万円の負担が増えることとなる。所得が低い人ほど消費にあてる割合が高いために負担が大きくなるが、これを消費税の逆進性という。

消費税引き上げ前に安いうちにおこうと「駆け込み需要」が発生し、その反動によりモノが売れなくなるため、景気の波が発生することが予想される。政府の見立てでは、増税による収入を福祉などの分野にあて、生活の安定と雇用を増やすことで消費が増加し、経済が成長するという見通しであるという。しかし、仮に増税によって消費が大きく落ち込み、経済が成長しない事態が発生した場合は、増税と景気低迷のダブルパンチになることも考えられる。

では、果たして日本は消費増税が必要なほど、そんなに危機的な財政状況なのだろうか。元政府税制調査会会長の加藤寛氏は日本は財政危機ではなく、財政危機だから消費税引き上げが必要という論法が間違っていると主張している。現在日本には約900兆円の国債発行残高が残っている。しかし国民の金融資産が1300兆円存在する。このうち500兆円を景気対策に使っても問題はない。しかし日本の場合はそれをせず守っている。だからどんどん円が強くなる。さらに900兆円の多くは建設国債が占めており、それで作った政府の資産を国民に使わず赤字にカウントするのが問題であるという。高速道路や議員宿舎、役所の駐車場などをどんどん解放すれば、国民の便益になり、単なる赤字ではなくなる。消費税が必要な理由は、累進性の所得税だけに頼ると労働意欲がされるからであり、累進課税の直接税と逆進性がある間接税でうまくバランスを取ることが大事である。それゆえ、加藤氏は近いうちに消費税を上げることには賛成しているが、それと財政赤字とは関係な

いと述べている。

日本の源泉徴収・年末調整システムの特徴は、給与・利子・配当・退職所得・公的年金等・報酬・年金・契約金・賞金など、範囲が広いこと、制度が極めて精密に構築されていることが特徴として挙げられる。源泉徴収と年末になって確定する正当な税額の間には、大きな過不足がない。このような精密な仕組みは日本独自のものである。源泉徴収の形態はさまざまであるが「一国の税制はそれぞれの国家の歴史、文化、経済、政治など、また、自然や地理的条件に至るまで、あらゆる要素の集大成でというべきもの」であり「一国の価値観」を示すものでもある。「徴税する側に悪意はなくとも、弱者から絞り取るのが目的なのではなく、よりよい日本を作るために、生産性の低い人間の市場からの退場を促し、それにより浮かせた資金や労力を、より生産性の高い分野や集団に振り向けることによって、より成長力の高い国家を築こうとしている」。

本書は消費増税に対し、反対意見の立ち場をかなり明確に表している。

(ベスト新書出版、2010年、181ページ、762円＋税)

阿部彩（著）

『弱者の居場所がない社会』

評者：島根純一

本書は、貧困・格差が広がり、弱者が包摂されることなく、社会的に排除されているような「弱者の居場所がない社会」となった日本の現状を分析した書籍である。

包摂とは、他者とつながり、お互いの存在価値を認め合うなど、人々が作るグループに受け入れられることである。包摂される単位は家族、地域、会社と大小様々である。著者は富裕層な人ほど多くのグループに包摂され生活し、貧困層ほど包摂される数は少ないと言う。

厚生労働省によると日本の貧困率は15%、国民の約7人に1人が貧困状態と公表している。その中でも住居がない、仕事がない等貧困レベルが高い人はどこにも包摂されることなく、社会的に孤立にしている。近年では生涯未婚率が高まり、いつまでも親から自立しない為、家族以外の人間と濃い人間関係を築けない人、非正規雇用が急増し会社から包摂されている意識を持っていない人が増加していることも問題視されている。

日本は世界中の国から比較的平等な国だと思われている。例えば、イギリスで所得格差の大きい国ほど平均余命が短いと紹介されたが、そのデータでは日本の格差は小さく、余命は長いという他の国から見れば魅力的な結果であった。しかし、著者は日本の格差は中間層と富裕層では小さく、中間層と貧困層では大きいと述べている。このような格差が進行する中で、貧困層が自分の居場所を見つけるのは難しい。さらに、少子高齢化によってこの格差は広がっていくと著者は懸念している。

社会的包摂の実現に向け、誰もが暮らしやすいユニバーサル・デザインの社会や様々な就労支援が行われてきた。しかし、格差が拡大しつつある現時点で、誰もが暮らしやすい社会を実現するのは容易なことではない。また、就労支援に力を注いでも、得られた仕事为非正規雇用ばかりでは効果があるとは言い難い。それゆえ、魅力的な就労支援を考えるより、労働市場の改善が重要だとしている。

評者は、当初社会の中で居場所を見つけられない弱者とはホームレスのことだと解釈していたが、本書を読み進める中で意識次第で弱者の幅はとても広く、著者のように非正規雇用、女性等を弱者に含めると、誰もが弱者になりうると認識した。では、格差をどのように考えるべきか。格差を容認し貧困に関わる諸現象を受け入れるのか、それとも格差に抗い社会的包摂を目指すのか、選択の瀬戸際に来ている。格差を容認し諸現象を受け入れた場合、弱者が突き付けられる現実はどのようなものなのか。すべてを把握することは難しいかもしれない。そのために、多くの人々に本書を読んでもらいたい。本書を読むことで、格差が作った現在の弱者の立場を理解することが出来るからである。

（講談社現代新書、2011年、216ページ、740円＋税）

木暮太一（著）

『僕たちはいつまでこんな働き方を続けるのか？』

評者：杉山詩織

本書は、「給与」という身近な題材から「給与の決まり方」「労働力」「商品の価値」等をわかりやすく解説し、これからの労働（働き方）について提言したものである。

本書で著者は、マルクス経済学にもとづき「資本主義のなかでも労働者は豊かになれない」という持論を展開している。これは、私にとっては奇異なことであった。なぜなら「資本主義経済では、労働者は搾取され続けている」が「資本主義では所得（利益）の分配が行なわれている」ために労働者でも豊かになれると考えていたからである。この理由について、著者は次のように説明している。

給与の決まり方には、①必要経費方式＝生活に必要なお金しかもらえない、②利益分配方式＝自分が稼ぎ出した利益の一部を給料としてもらうという2種類ある。日本企業が採用しているのは、外資系が採用している「成果報酬方式」とは根本的に違い、必要経費方式である。つまり、日本企業では給与が「明日も同じように働くための必要なお金（＝マルクス経済学では「労働の再生産コスト」と呼ぶ）」で決定されている。

マルクスは、「商品の価値」を「使用価値」と「価値」に分けている。商品の「使用価値」は、「その商品を使って意味があるかどうか（有益かどうか、役にたつかどうか）のことであり、その商品が有益であればあるほど、役に立つものであればあるほど、商品の「使用価値」は高くなる。他方、商品の「価値」は「必要な原材料の価値の積み上げ＋加工する労力（労働力の価値）」のことであり、商品の「価値」の大きさは、「社会一般的にかかる平均労力」で決まる。商品の「値段」は、「需要と供給の関係」も考慮されるが、その商品の「価値」を基準に決まる。経済学的にみれば、労働力も「商品」である。労働力の「値段」＝「給与」は一般の商品と同様に、労働力の再生産に必要な価値の合計を基準に決まる。

それでは、企業の利益はどのようにして生まれるのか？著者は、新たな価値＝剰余価値を付け生み出すことができるのは労働者のみだと主張する。しかし、労働者の給料は「労働者が『生み出した価値』とは無関係に支払われる」という事実がある。給与として支払われるのは生計費＝再生産コストだけで、労働者が生み出した価値と労働者に支払われる価値の差が企業の利益になる。労働者が剰余価値の配分は受けることはない。それゆえ、ラットレースに入り込み、抜けることができないという。自分の給料を上げるために「成果を出そうとするのではなく、資本主義のなかでは、「価値」を上げることが重要である。この理論からいくと、自分の「価値」を高めずに転職しても同じことであるため、自分の価値を高めることが重要という

そこで、「労働力の価値」を高める方法を考察しなければならない。著者はそれを分かりやすく7つのポイントとして説明しているが、最も重要なのは、「人は1年でできることを

過大評価し、10年でできることを過小評価する」けれども、「一生『ジャンプ』しつづけるよりも、たとえ今日からでも、資産を土台にした働き方を目指す生活をすべき」であるという。

資本主義経済のなかで働くということは、(法律の範囲内で)ギリギリまで働かされることを意味する。どこで働こうとも同じである。だとすれば、企業を見る前に自分自身の働き方を見直す必要がある。

以上のように、経済学を中心に解説しているが、後半は自分がやらなければいけないことを考えさせるという自己啓発本のような内容であった。著者は学生が社会に出る前に知識・スキルを高め、なるべく高い土台を作っていかなければならないという。建設業や農業などの一部の業界では、著者の考えが当てはまり労働力の価値を積み立てることが出来るかもしれないが、看護師や営業マンといった職種では労働力の積み立てることが第一ではない。信頼関係や相手への気遣い、経験がものをいう職種もあるだろう。働く業界により知識だけで成功することができる業界は限られているのではないかと疑問を持った。

(星海社新書、2012年、299ページ、860円+税)

竹信三恵子（著）

『ルポ 賃金差別』

評者：横井香苗

さまざまな線引きによって賃金に差がつけられる社会になりつつある。著者はこうした状態を「賃金差別大国」と言う。本書では、日本の賃金差別の問題がどのように浮上し、解決へと近づくためにどのように法律が改正されていったかについて述べるとともに、制度や法律からは見えにくいこのような状況について、多数の人の経験を紹介することを通じて明らかにしている。なかでも、アルバイト・パート・派遣社員や契約社員などに目を向けて、現在の職場で起きていることやさまざまな身分制について明らかにする。

第一章では、同じ仕事でも、出身地、性別、採用形態、雇用形態と様々な線引きがなされているが、その代表例として、京大の時間職員訴訟の判決を取り上げ、日本社会の「当たり前」の妥当性を考える。二章では、均等法前後で男女別賃金がどのようになくなっていったかについて、三章では、能力給や成果主義賃金が新しい不公平を生みだしたことを明らかにする。四章では「ボランティア」的な賃金に落とし込まれていくパートや再雇用社員の現状を考え、五章では派遣社員や原発の下儲け社員の体験から賃金の差について探る。最終章では、これらの賃金差別からの脱却の必要性、克服へ向けた試みについて論じられている。

本書の冒頭で外食大手「すかいらーく」の契約社員、前沢さんの過労死の問題について紹介されている。前沢さんは非正規の店長であったため、店長としての激務をこなしていたものの、非正規という線引きによって、正社員よりも給料は低かった。正社員と同じ仕事をこなしていたとしても、雇用形態の違いにより仕事に対する評価、そして賃金が大きく変わるような状況は、身分制度の一つであると著者は述べている。

女性の社会進出が進むにつれて、法律の改正により男女差別は解決されていったかのように見えるが、実はそこに罫があると著者は考えている。1975年に男女の賃金差別を禁じた労働基準法四条違反とする判決が出た。その後の人事制度の改定案には、男女別賃金は廃止し、一般職（総合職）と事務職（一般職）の二つのコースを設ける「コース別雇用管理」が盛り込まれた。女性は出産や育児、子供の急な病気で会社を休まざる得ない時がある。また出張や転勤などは避けたいと考えている人が多い。それゆえ、移動がある一般職ではなく、移動がない事務職へ自然に女性は流れていったのである。一見男女差別を廃止したように見えるが、男性社員は一般職、女性社員は事務職と分けられ、結局、差別的状況はそれまでと変わらなかった。この後この方針に大きく変化が出たのは1999年であった。

戦後、日本の賃金制度は職能給であり、会社が人事考課によって社員の資格を決め、その資格により賃金の昇給度に差をつけていた。さらに、重要度、責任感といった実際の仕事遂行度より勤務態度や会社への従順度が問われる要素が多い能力給が拡大した。これは会社の主観で上げ下げしやすい制度であると筆者はいう。時代が進むにつれて年功重視の

職能給を越えるものとして成果主義が導入されたが、「会社にとって見える仕事しか評価の対象にしていない」として社員の強い反感をかった。仕事の能力で社員の成績が決まることは当然である。しかし、能力を判定する要素に主観的な要素が潜りこむことは問題だと筆者はいう。また、「成果主義は仕事による評価で差別をなくすという夢をふりまき、日本の企業を席卷していった」と筆者はいう。

2000年代に入り問題となってきたのが、非正規社員やパートなど正社員ではない人たちである。2008年、非正規社員の7割をパート社員が占めている。「夫の収入がある女性たちの仕事」「生活費のいらぬ女性たちのボランティア」といった架空の位置づけにより、「非正規は経済的自立が難しく当たり前」とされている。正社員になりたくてもなれない労働者もいる。非正規社員の収入で、子供を育てている人もいる。この架空の位置づけには反感をいだく。

本書は、「賃金差別」という問題をととも身近に感じ、深く興味を持てる内容である。子供ができて働き続ける女性が増えた今、男女の賃金格差に関心のある女性が多い事だろう。今後、自分が就職し働き、給料をもらった時、賃金差別はどのようになっているのか不安である女性が多いはずである。法律上、見た目は賃金差別がないように見えても、実際裏では差別が生じているのではないかと疑問を抱いている人がいる。同じ仕事をしているのに非正規と正社員という線引きにより賃金に差があるのはおかしい。しかし、それが当たり前だと思っている非正社員も少なくない。そのように考えざるおえなくしてしまった日本の社会について考え直す必要がある。本書は公平な職場をつくるためには、どのようにしたら良いのかについて考えさせられる一冊であった。

(ちくま新書、2012年、222ページ、760円+税)

佐和隆光（著）

『グリーン資本主義—グローバル「危機」克服の条件』

評者：吉田有沙

現在、地球温暖化を防ぐための気候変動対策として、二酸化炭素など温室効果ガス(GHG)の排出量を削減していくことが必要であると考えられている。経済界では、気候変動対策は経済成長を阻害するという主張が主流であり、経済発展のため環境保全には前向きではない。しかし、筆者はこの主張を、計量経済モデルを悪用し導き出された誤りであるとし、気候変動対策こそが経済を成長させると反論している。

20世紀は、石油と電力を用いることにより経済成長した時代である。しかし、自動車と石油を牽引力とし、CO₂を大量に排出する「20世紀型資本主義」は、地球温暖化をもたらし、行き詰まってしまった。そこで、気候変動対策のためのエコ製品の開発、普及を牽引力とし、CO₂を削減しつつ経済成長を実現する、グリーン資本主義とも呼ばれる「21世紀型資本主義」へ転換していくことが必要であるという。

筆者は、グリーン資本主義経済を牽引するのは「グリーン・ニューディール政策」と「グローバル・ケインズ政策」の組合せであるとして、「京都議定書」の内容にも触れながら、細かく解説している。「グリーン・ニューディール政策」は、先進国における気候変動の緩和策の推進を経済成長の駆動力に仕立てる政策である。例えば、ソーラーパネルを取り付ける仕事など、省エネのための公共事業を国民に与えることで、雇用を生むことができるという考えだ。

また、「グローバル・ケインズ政策」は、新興国・発展途上国における耐久消費財の着実な普及を、クリーン開発メカニズム(CDM)を用いて促進する政策である。CDMは、先進国が発展途上国に技術・資金等の支援を行い、GHG排出量削減に取り組む制度である。先進国の支援によって、発展途上国は技術向上や潜在需要の掘り起こしを望むことができる。削減できたGHG排出量は、先進国が削減したものとして良いので、両国にメリットがある。

主な気候変動対策としては、「省エネ製品の普及」と「環境税の導入」の2つを挙げている。高度経済成長を支えた耐久消費財(乗用車・テレビ等)は、誰もが実感できる便益と快適性を有していたため、高価でも購入する人が多かった。しかし、省エネ製品に買い替えることによって得られる効用は、良いことをしているという満足感のみである。したがって、何も対策をしなければ省エネ商品の普及は望めず、優遇税制等のインセンティブを付与することが政府の役割であると筆者は述べる。このように、「省エネ製品の普及」に関しては「省エネ商品を買うことによって優遇される事があるのならば、購入を考えるかもしれない」と消費者である読者にも身近な具体例を出しており、わかりやすい。

「環境税の導入」については、反対論に対して一つずついねいに反論しているが、日本経団連の説得が大きな課題であるという。本書で引用されている日本の財務官僚の言葉

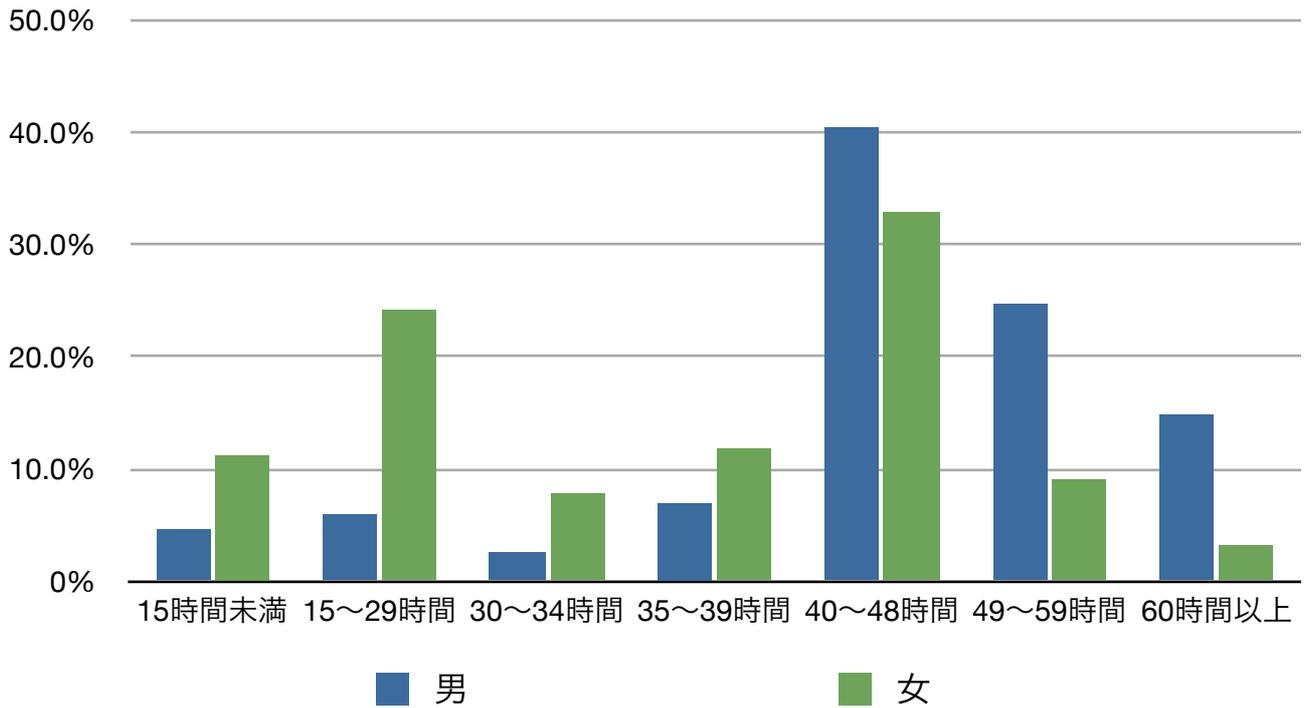
によれば、「二週間の国際会議の席上、理不尽なことを言いつのり世界の笑いものになるよりも、理にかなう提案を受け入れて、帰国してから日本経団連に謝りにゆくほうがつらい」というくらい、日本経団連は力の強い団体である。ただし、日本経団連をどう説得するかについて、本書では明確に触れられていなかった。

著者の佐和氏は計量経済学の学者であるが、本書には計量経済学モデル等の数式は無く、「環境保全のための技術革新が経済成長を牽引する」という主張や、「CDMによってどれほどの効果を得られるのか」といった論点の説得力を高めるために、数量的な根拠が必要であると思われる。しかし、逆に計算式やグラフがほとんど無いことで、とても読みやすくなっているので、環境保全と経済成長を両立させる方法に興味がある人にとっての入門書として、適している一冊である。

(岩波新書、2009年、200ページ、700円＋税)

5. グラフで見る労働経済 2012

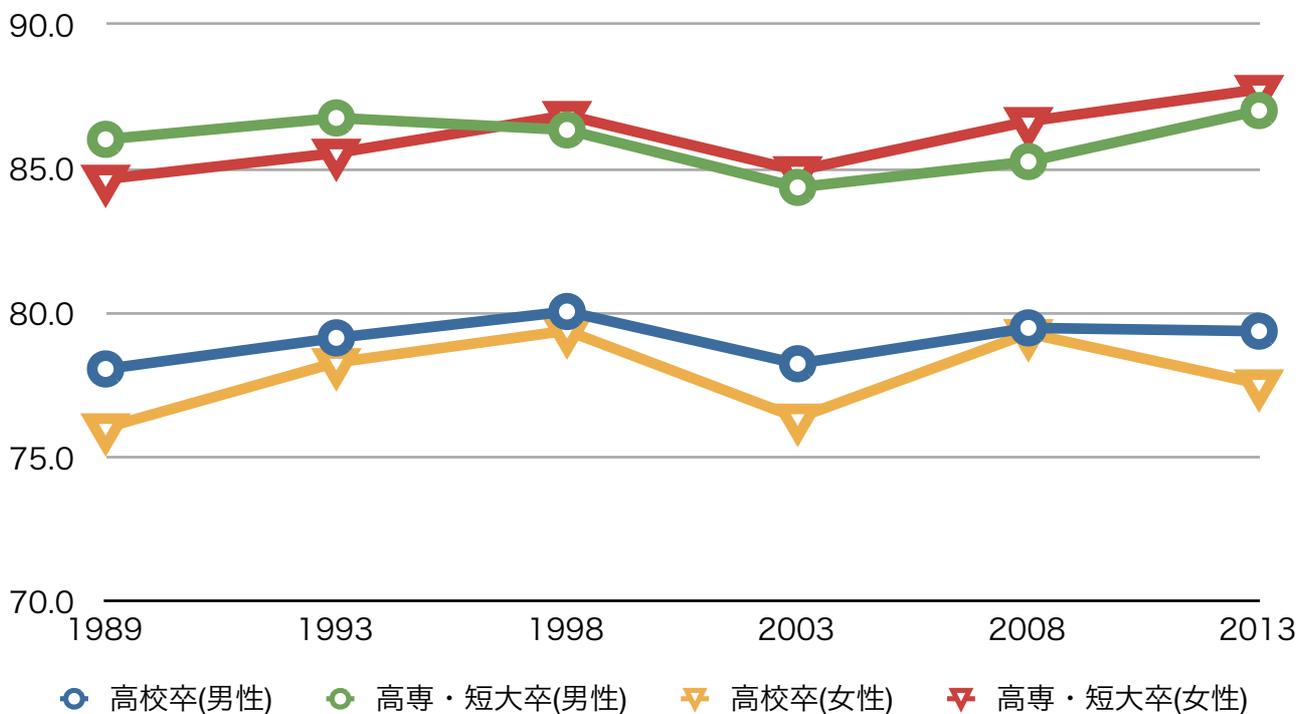
男女別週当たり労働時間



資料：総務省統計局「社会生活基本調査」(2012年)

(坂本寛奈)

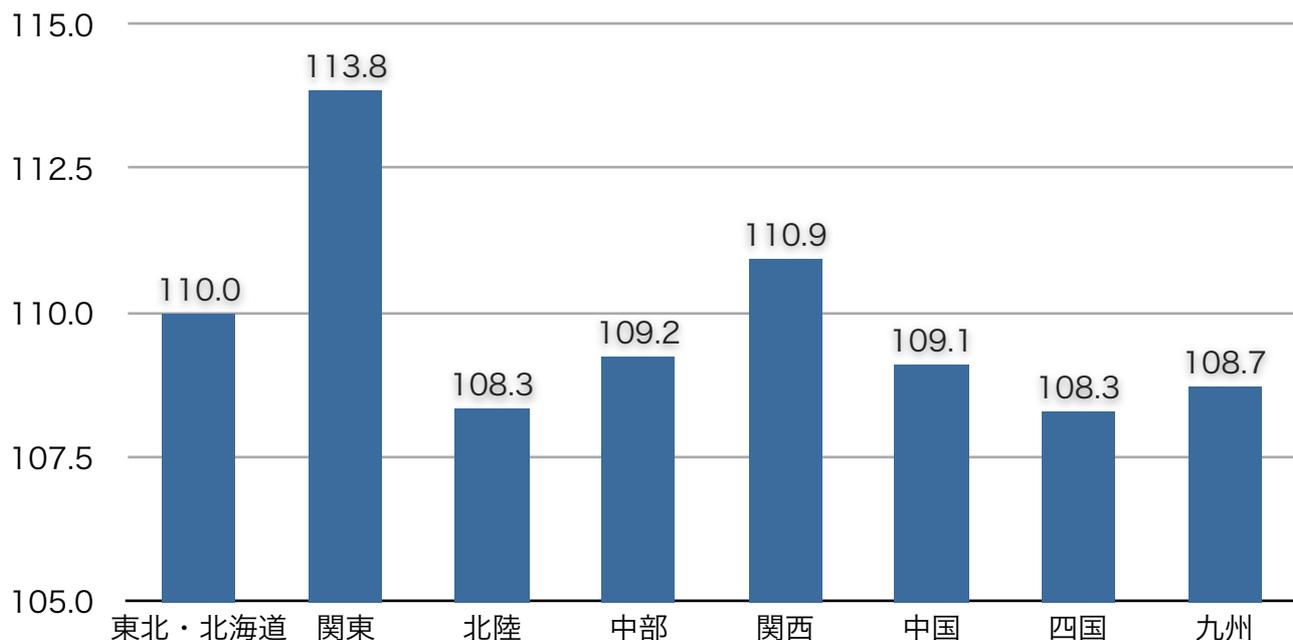
学歴別初任給の推移 (大卒=100)



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」2013年版より作成

(添田亘)

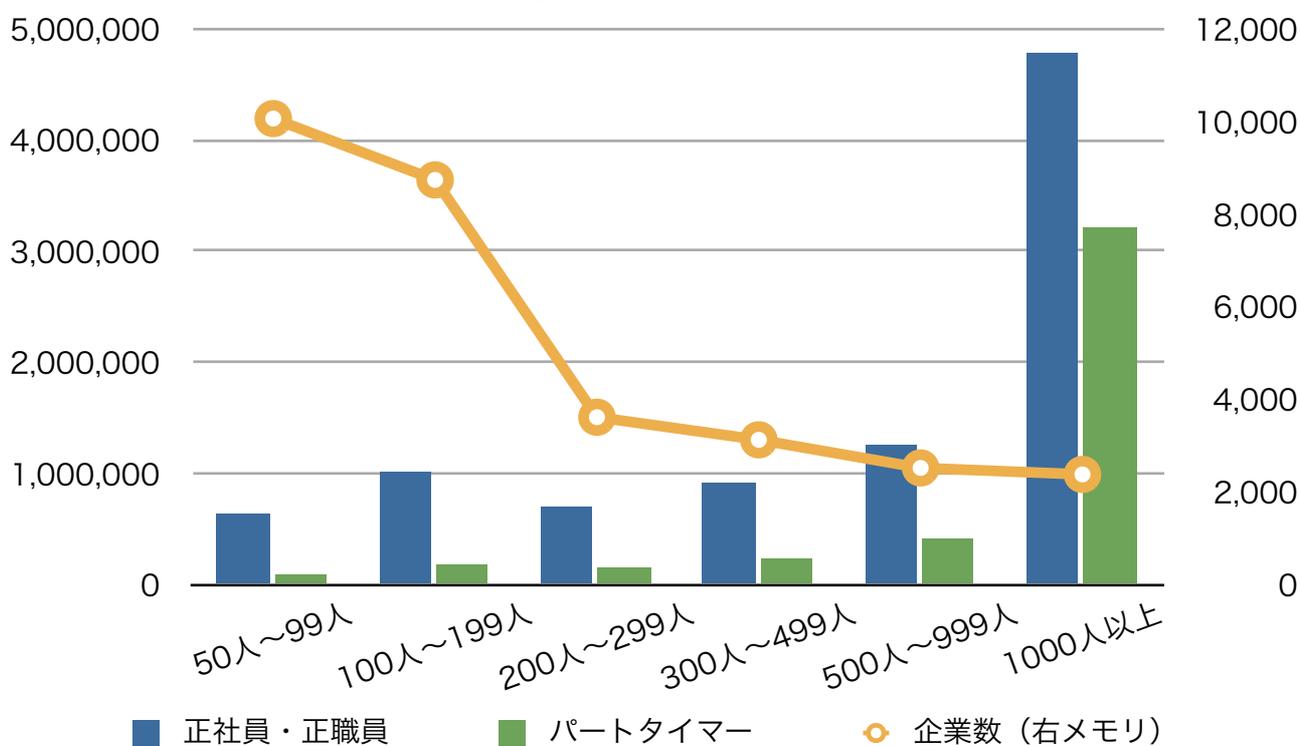
地域別最低賃金上昇率（2007～13年）



資料：厚生労働省「地域別最低賃金」より作成

(原陸人)

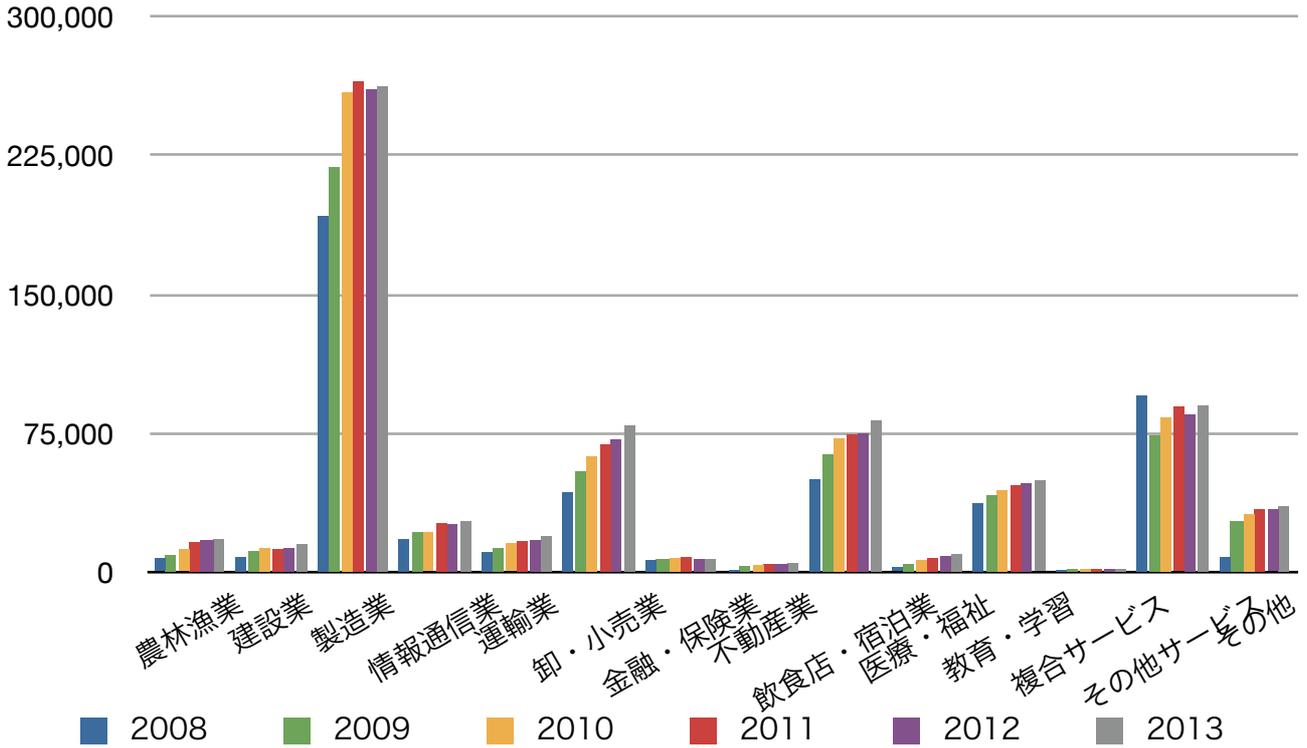
企業規模別従業員数および企業数



資料：経済産業省「企業活動基本調査速報（2012年版）」

(江頭誠志郎)

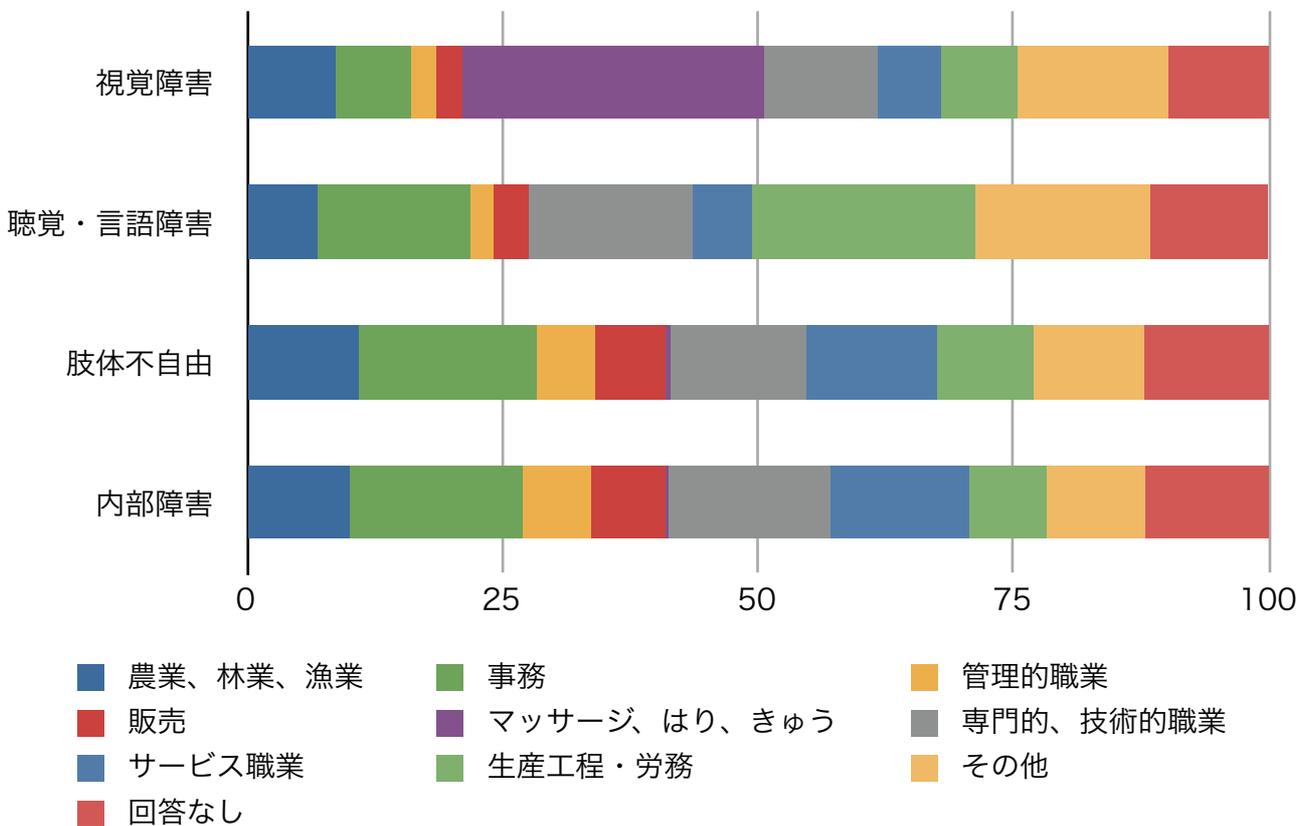
産業別外国人労働者数（2008～2013）



資料：厚生労働省「外国人雇用状況の提出状況」

(大河原健太)

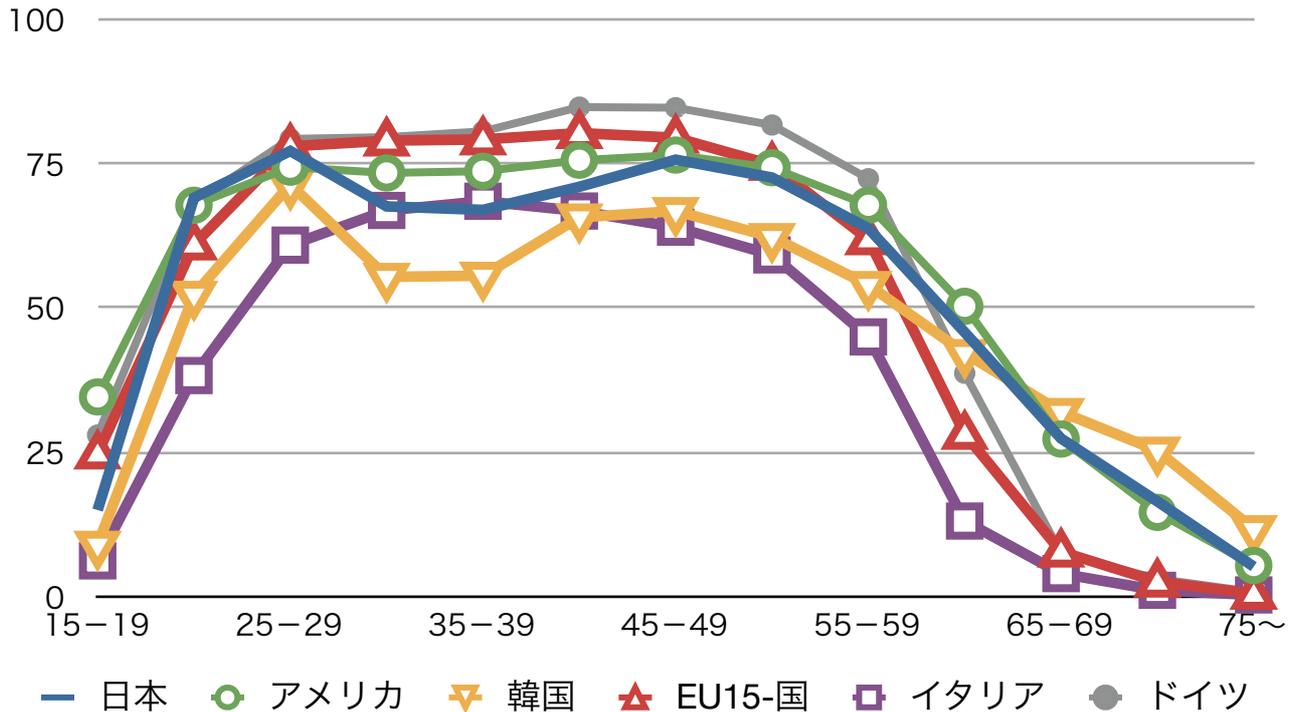
障害の種類別職業（身体障害者）



資料：厚生労働省「身体障害児・者実態調査」(2007年)

(五十嵐好瑛)

女性の労働力率の国際比較

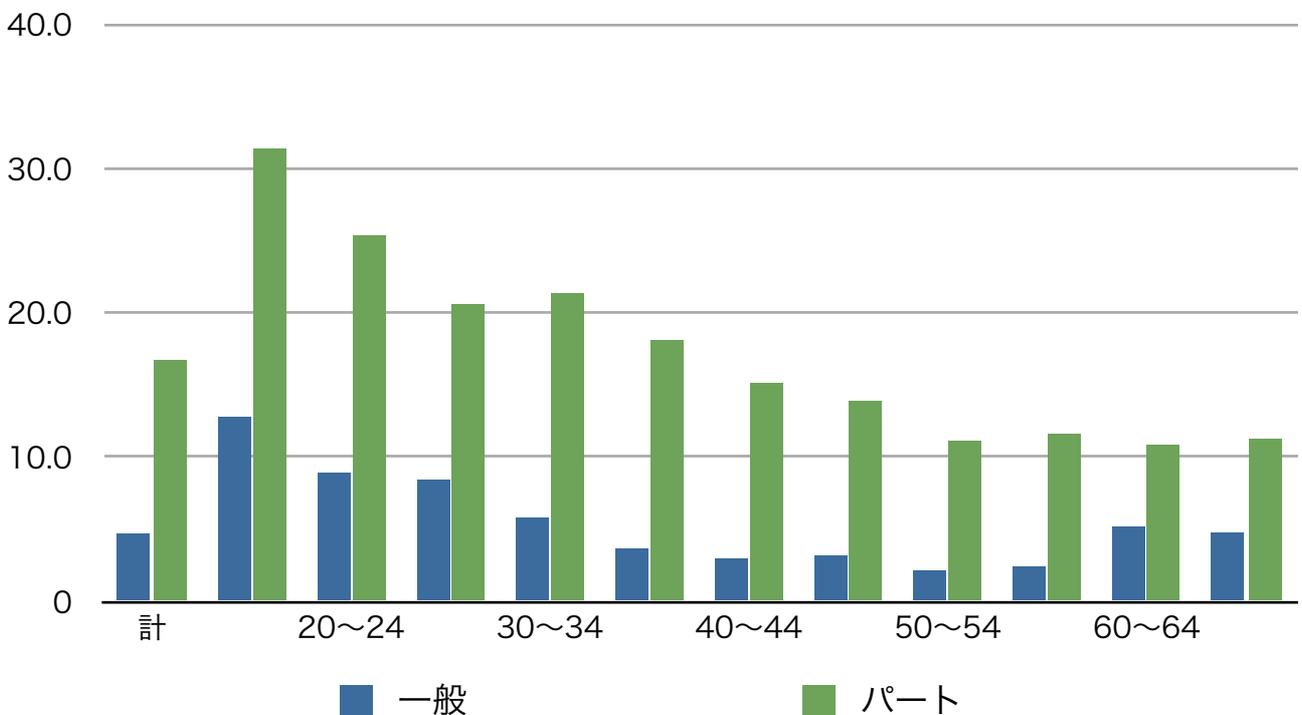


資料：日「総務省」、米「米国商務省」、独「ドイツ統計局」、韓「韓国統計局」、伊「イタリア国立統計研究所」2011年版

注：米は16歳以上を対象

(緑川賢)

女性年齢別労働者の離職率 (2012年)

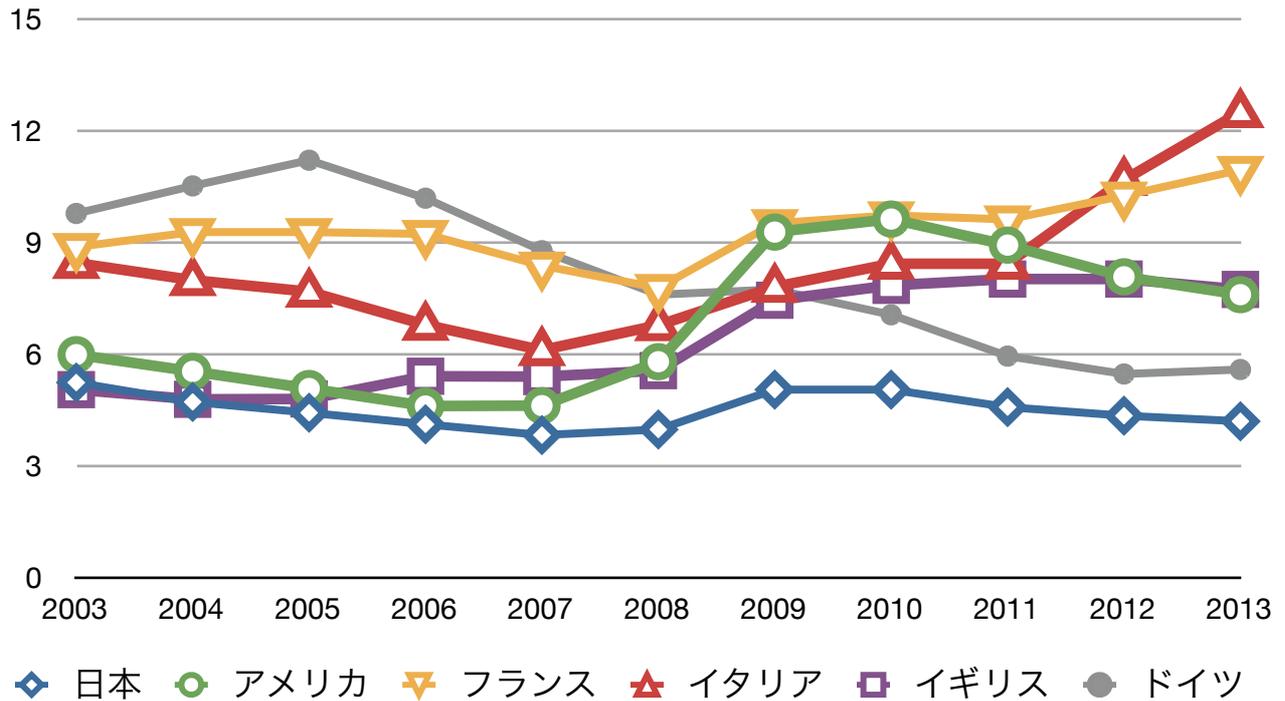


資料：日「総務省」、米「米国商務省」、独「ドイツ統計局」、韓「韓国統計局」、伊「イタリア国立統計研究所」2011年版

注：米は16歳以上を対象

(三瓶直人)

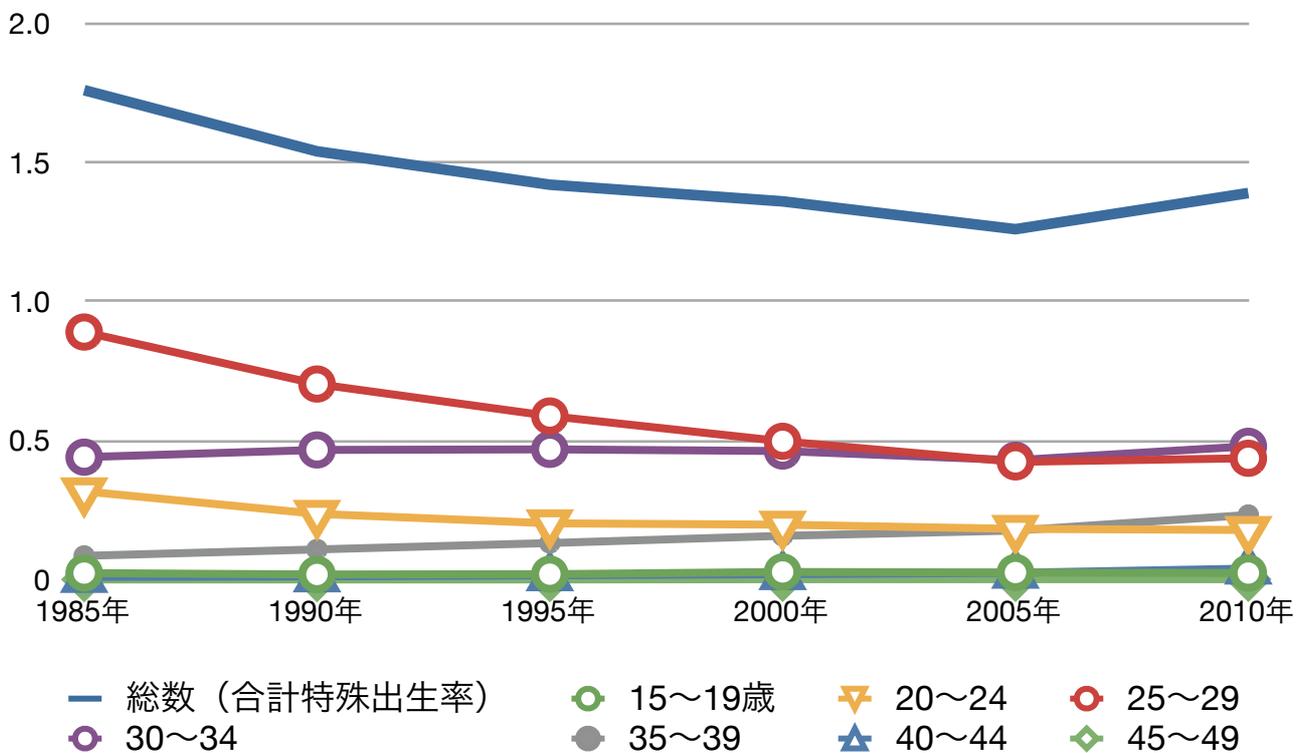
失業率の国際比較



資料：OECD.stat

(杉原慶一)

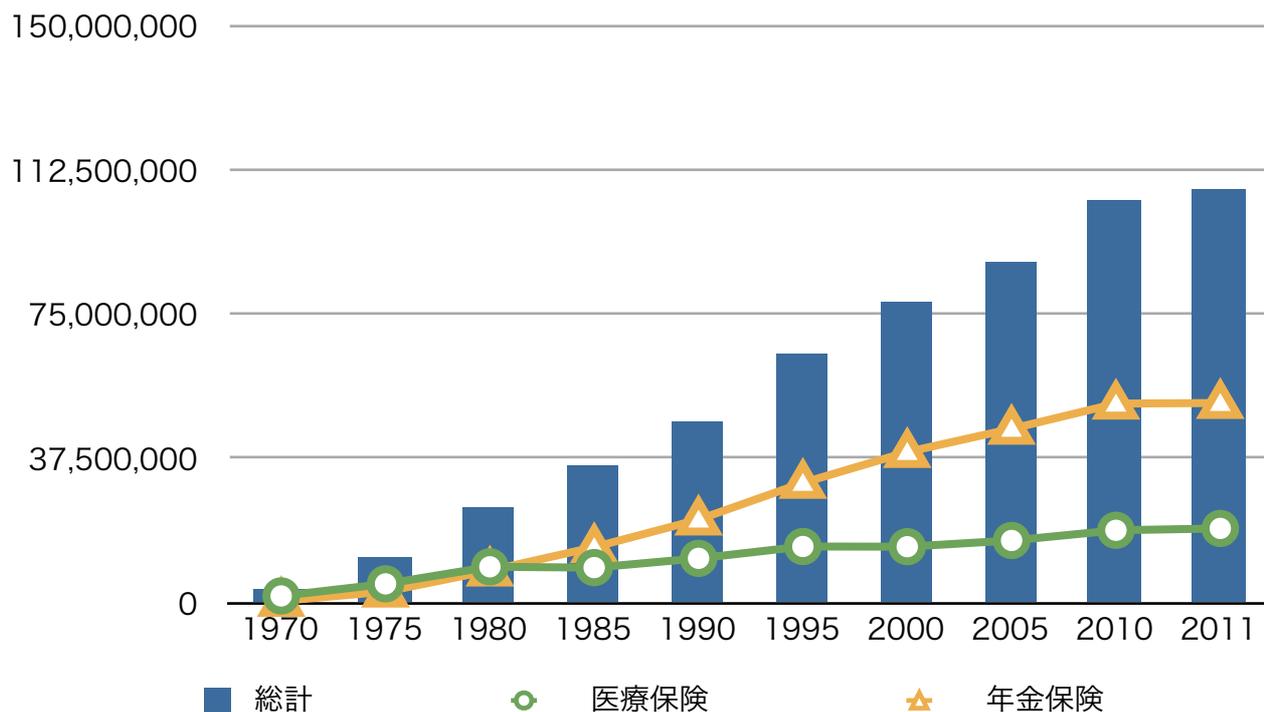
年齢別合計特殊出生率の年次推移



資料：国立社会保障人口問題研究所「人口統計資料集

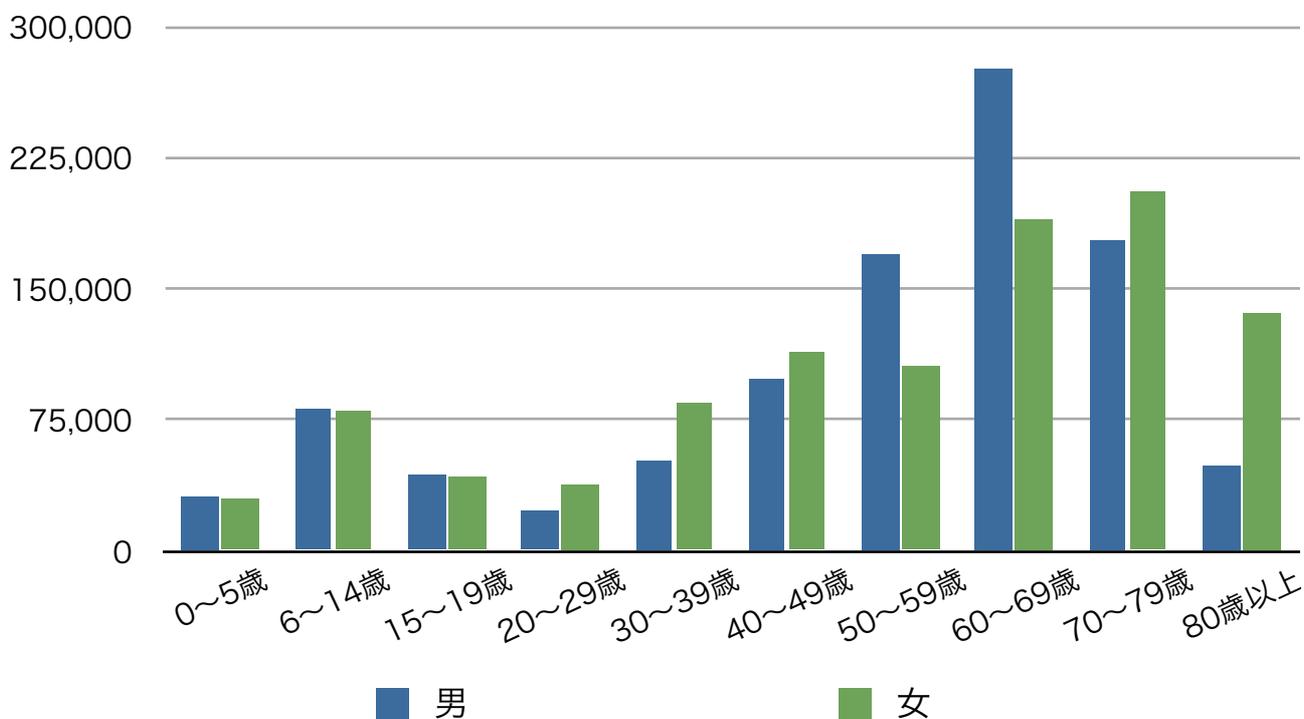
(石井健太)

社会保障給付費の推移



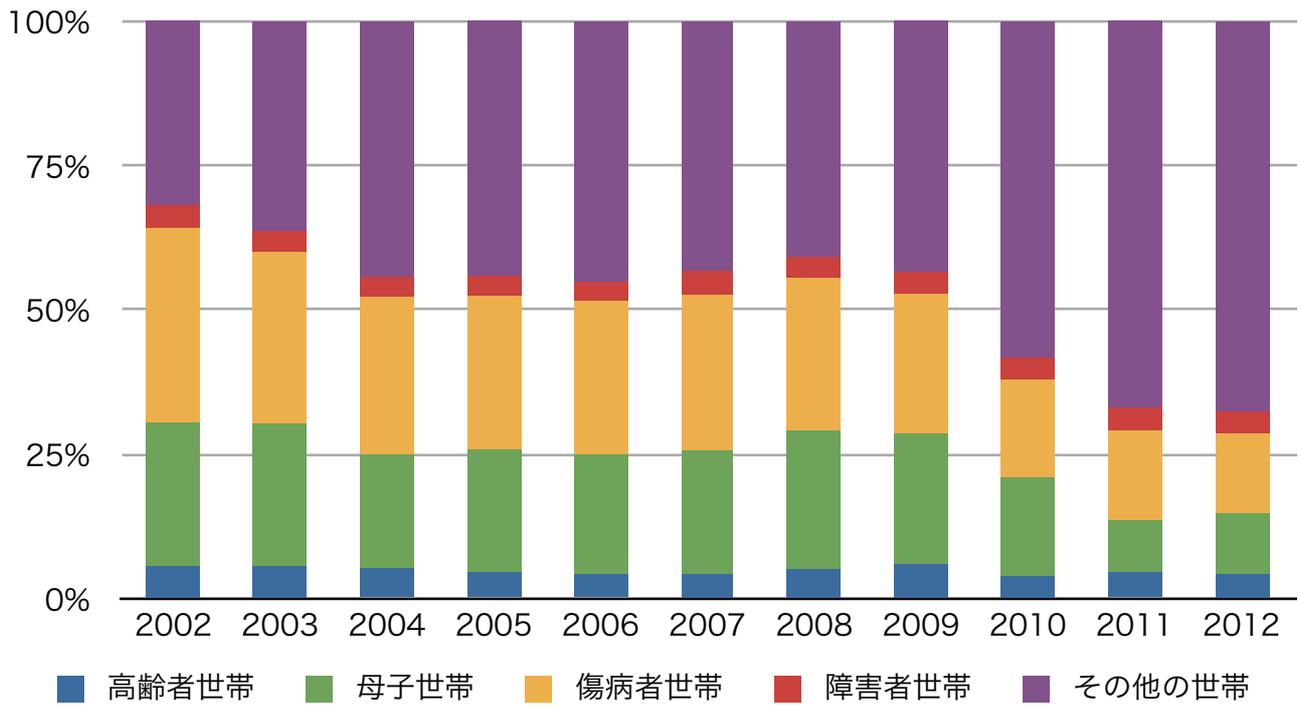
資料：国立社会保障・人口問題研究所 2011年度版「制度別社会保障給付費の推移」
(深澤朋也)

生活保護の年齢別受給者数



資料：厚生労働省「被保護者調査」 (住雄吾)

保護廃止世帯数の割合



資料：厚生労働省「福祉行政報告例結果の概況」

(岡本香苗)

【村上ゼミメンバー】

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	山川千晶
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	中澤絢美
星野彩	

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	保坂雄大
吉田有沙	相吉澤駿介

10期生

岡本香苗	原陸人
五十嵐好瑛	江頭誠志郎
坂本寛奈	三瓶直人
住雄吾	深澤朋也
杉原慶一	石井健太
大河原健太	添田亘
緑川賢	

編集後記

村上ゼミ白書は、今回で9冊目の刊行である。今年も無事完成できたことを、村上先生をはじめ携わった皆様に感謝申し上げたい。白書完成をもって、次の代へバトンタッチとなる。先輩方から、代々受け継がれる伝統を、これからも受け継いでいって欲しい。

今回のタイトル **Release** は、「しがらみなどからの解放」という意味がある。よい伝統は受け継ぎ、時代にそぐわないものは自ら変えていく。そうして、社会を円滑にすることができる人間になっていきたいという願いを込めた。

村上ゼミ白書 2012 ～Release～

発行日：2014年3月

編集・発行：村上ゼミ 第8期生・第9期生・第10期生

発行責任者：小澤謙太朗

タイトル提案：星野智也

表紙写真撮影：山川千晶